

ANEXO VI

Tablas de vinculación y antigüedad 2008 (euros)

Antigüedad	Categoría		
	Personal Oficios Manuales	Personal Administrativo	Personal Técnico
2 años	21,20	22,96	29,27
6 años	58,78	63,47	80,52
10 años	102,88	111,02	140,91
14 años	147,02	158,61	201,30
18 años	184,21	199,37	253,55
20 años	221,47	246,33	305,13
22 años	235,18	253,77	322,04
24 años	287,55	310,10	370,23
26 años	323,18	348,59	446,26
28 años	352,74	380,68	483,14

ANEXO VII

Tablas de vinculación y antigüedad 2009 (euros)

Antigüedad	Categoría		
	Personal Oficios Manuales	Personal Administrativo	Personal Técnico
2 años	21,84	23,65	30,15
6 años	60,55	65,38	82,94
10 años	105,96	114,36	145,14
14 años	151,43	163,37	207,34
18 años	189,74	205,35	261,16
20 años	228,11	253,72	314,29
22 años	242,23	261,39	331,70
24 años	296,17	319,40	381,34
26 años	332,88	359,04	459,65
28 años	363,32	392,10	497,64

13065 RESOLUCIÓN de 3 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio Colectivo de Fuerza de Ventas, S. A.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Fuerza de Ventas, S. A. (Código de Convenio n.º 9016162), que fue suscrito con fecha 26 de abril de 2006, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 3 de julio de 2006.—El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

**I CONVENIO COLECTIVO
DE LA EMPRESA FUERZA DE VENTAS, S. A.**

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo preliminar. Partes que lo conciertan.

Son partes concertantes del presente Convenio Colectivo, por parte de la Compañía Fuerza de Ventas, S. A., la representación legal de la misma

(en adelante «Compañía» o «Empresa») y por la otra parte, los representantes legales de los trabajadores, miembros de los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal en la Compañía (en adelante «Representantes Legales de los Trabajadores»).

Artículo 1. *Ámbito de aplicación territorial.*

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todos los centros y lugares de trabajo que la empresa Fuerza de Ventas, S. A. tenga establecidos, o establezca en un futuro, en territorio nacional español.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación funcional y personal.*

El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones laborales y económicas de los trabajadores de la empresa Fuerza de Ventas, contratados para prestar servicios en centros de trabajo ubicados en territorio nacional.

Las personas que desempeñen puestos de Alta Dirección o cargos Directivos, entendiendo por tales y a los solos efectos de este Convenio los puestos de Subdirección o rango superior, dentro de la Organización de la Compañía, quedan excluidas del presente Convenio, excepto que pertenezcan a cualquier grupo laboral regulado en el mismo, en cuyo caso les serán de aplicación las normas que correspondan a su categoría, con independencia de las específicas que como Directivos establezca la Compañía, mientras realicen funciones inherentes a tales cargos.

Artículo 3. *Ámbito temporal y denuncia.*

El presente Convenio tendrá una vigencia desde el día de su firma y hasta el 31 de diciembre de 2008, salvo en aquellos puntos en los que expresamente se pacte una vigencia distinta, todo ello sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE).

Finalizado el período de vigencia del Convenio, este se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes afectadas por el mismo. La denuncia deberá producirse mediante comunicación escrita que deberá dirigirse simultáneamente a la Autoridad Laboral y a la otra parte firmante del Convenio, con una antelación de dos meses a la fecha de finalización de su vigencia, o en su caso, de cada uno de los años de prórroga.

Producida en tiempo y forma la denuncia, se iniciará la negociación del siguiente Convenio con sujeción a lo dispuesto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

Naturaleza de las condiciones pactadas

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que la jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, dejara sin efecto alguna de sus cláusulas, deberá reconsiderarse todo el contenido correspondiente al Capítulo o Capítulos afectados.

Artículo 5. *Absorción y compensación.*

Las condiciones establecidas en este Convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas. Podrá operar asimismo la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente Convenio.

El contenido de este artículo se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente «Condiciones más Beneficiosas».

Artículo 6. *Condiciones más beneficiosas.*

Los pactos, cláusulas y condiciones vigentes, considerados globalmente y que impliquen, a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, condiciones más beneficiosas para el trabajador o grupo de trabajadores, en relación con las que se establecen en este Convenio, subsistirán exclusivamente como garantía personal de quienes vengán gozando de la misma, manteniéndose estrictamente ad personam.

CAPÍTULO III

Principios informadoresArtículo 7. *Deberes y dedicación.*

Los trabajadores de Fuerza de Ventas tendrán como deberes básicos los siguientes:

Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con 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, en los términos fijados en el Estatuto de los Trabajadores.

Contribuir a la mejora de la productividad.

Cuantos se deriven, en su caso, de sus respectivos contratos de trabajo.

Asimismo los trabajadores se obligan a cooperar con la Dirección de la empresa para mantener su pericia profesional y formación a la altura de los servicios que les correspondan, aceptando la realización de las pruebas y cursos necesarios y los que se establezcan, si son adicionales, pactados con la Representación Legal de los Trabajadores, así como los controles e inspecciones que se determinen.

Artículo 8. *Salvaguarda de los intereses de la compañía.*

Los trabajadores, durante el ejercicio de sus funciones, se obligan a salvaguardar los intereses de Fuerza de Ventas como propios, tomar las medidas necesarias para la protección de bienes que ésta les confíe y evitar todo acto u omisión, doloso o culposos, negligente o imprudente que pueda redundar en contra de dichos bienes, del prestigio de la Compañía o de sus resultados económicos.

Artículo 9. *Organización del trabajo.*

La organización, dirección y control de la actividad laboral es facultad de la empresa o de las personas en quien ésta delegue, con sujeción a las normas legales y convencionales que resulten de aplicación.

CAPÍTULO IV

Contratación y plantillasArtículo 10. *Contratación eventual.*

La contratación de duración determinada por razones de eventualidad podrá celebrarse cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieren, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, así como el artículo 3 del Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre.

Artículo 11. *Contrato de interinidad.*

Al amparo del artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 4 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, se conviene que puedan celebrarse contratos de interinidad en la empresa para suplir las ausencias previstas en estas normas, entendiéndose incluidas las derivadas de vacaciones, excedencias, reducciones de jornada temporales, licencias y otros permisos o ausencias análogos, debiendo constar en cualquier caso el nombre o nombres y períodos de los trabajadores objeto de sustitución y las causas, pudiendo acumularse sucesivamente varias en un solo contrato de trabajo.

En caso de sustitución de interinidad de duración superior a un año, si el trabajador sustituido no se reincorpora a la empresa a la finalización del período de suspensión de contrato, y el puesto de trabajo no pudiese ser cubierto por un proceso de promoción interna, el trabajador interino se incorporará a la plantilla de la empresa, en el puesto que venía cubriendo, tras finalizar la sustitución.

Artículo 12. *Contratos en prácticas.*

La retribución, durante toda la vigencia del contrato de los trabajadores en prácticas, será la equivalente a la de un trabajador que desempeñe el mismo puesto de trabajo.

Artículo 13. *Garantía de empleo.*

Cada centro de trabajo deberá cumplir unos porcentajes mínimos de plantilla estable (contrataciones indefinidas ordinarias y contrataciones

fijas discontinuas) en función de la plantilla total del centro, según la siguiente escala:

Centros de trabajo de 10 o menos trabajadores de media anual: 50 %.
Centros de trabajo de 11 o más trabajadores de media anual: 65 %.

En cualquier caso y siempre que la plantilla global de la empresa supere los 150 trabajadores, deberá respetarse un porcentaje global mínimo de plantilla estable del 70 %.

Se exceptúan del anterior compromiso aquellas bases o centros de trabajo de nueva creación (durante el primer año), las bases o centros de trabajo que cierren un determinado período anual por causa de la estacionalidad (cierre de temporada), así como aquellas bases o centros de trabajo que disminuyan su actividad en más de un 50 % por causa de la estacionalidad.

En los casos en los que los porcentajes mínimos pactados dejasen de cumplirse puntualmente por causa del número de bajas voluntarias que pudieran producirse, se establece un período de recuperación del porcentaje de empleo estable pactado, de un máximo de seis meses.

Se entenderá por media anual de plantilla el cociente que resulte de dividir el número total de horas trabajadas en el centro de referencia durante un período equivalente al año natural y las 1800 horas de jornada máxima anual.

Para el cálculo de dichos porcentajes no se computarán los contratos de interinidad ni los de relevo.

Las situaciones de excedencia, incapacidad temporal, maternidad, licencia, vacaciones, permisos, o análogas del personal fijo en plantilla (indefinidos y fijos discontinuos) computarán a efecto del cálculo del porcentaje mínimo de empleo estable pactado.

La empresa dispondrá de un período transitorio de seis meses, desde la fecha de firma del presente convenio, necesario para adaptar sus plantillas de acuerdo con los porcentajes antes referidos.

La contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal (ETT's), no superará el 15 % de la plantilla global de la empresa, medida en cómputo promedio anual.

Artículo 14. *Ceses voluntarios.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, salvo que estén en período de prueba, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, con una antelación mínima, en función del grupo profesional al que esté adscrito, de:

Grupo profesional segundo: tres meses.

Grupo profesional tercero: dos meses.

Grupos profesionales cuarto y sucesivos: quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la citada obligación de preavisar, dará derecho a la empresa a reclamarle y percibir de este una indemnización en importe equivalente al salario diario total, por cada día de retraso en el aviso. La empresa podrá deducir de la liquidación salarial practicada el importe de la correspondiente indemnización.

Artículo 15. *Período de prueba.*

Los ingresos de los trabajadores en la empresa se entenderán siempre hechos a título de prueba, salvo que en el contrato de trabajo conste lo contrario. La duración del período de prueba, excepto para los contratos suscritos en prácticas, será variable en función de la naturaleza de los puestos a cubrir sin que, en ningún caso, pueda exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de un mes para los demás trabajadores.

Las situaciones de incapacidad laboral y maternidad que pudieran afectar a los empleados durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, salvo que se estime que en dichas funciones han operado modificaciones técnicas que exijan dicho período y hayan transcurrido al menos dos años desde la terminación de la última contratación.

Artículo 16. *Igualdad de condiciones.*

Las partes afectadas por este Convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. En definitiva, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a

promover las condiciones necesarias para que resulte de plena aplicación y vigencia el principio de igualdad contenido en el artículo 14 de la Constitución Española.

Este compromiso conlleva, igualmente, el de remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

CAPÍTULO V

Movilidad

Artículo 17. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa se realizará, conforme a lo previsto en el presente Convenio, respetando, en todo caso, el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

La movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un grupo profesional superior, así como la movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un grupo profesional inferior, se regulará conforme a las previsiones establecidas al respecto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la empresa estime necesario que el trabajador realice trabajos correspondientes a una categoría profesional superior, éste percibirá, durante el tiempo en que preste los mismos, el salario correspondiente a las funciones que efectivamente realice en dicha categoría.

Los trabajadores que realicen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes durante seis meses al menos en el período de un año, o durante ocho meses al menos, en un período de dos años, pasarán a pertenecer a la categoría superior correspondiente a las funciones realizadas, en los términos previstos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La consolidación de categoría profesional superior a que se refiere el párrafo anterior, no será aplicable a los casos de sustituciones, debidamente documentadas, derivadas de suspensiones de contrato, de hasta un año de duración por: incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo, vacaciones, permisos o excedencias.

La movilidad funcional realizada de mutuo acuerdo entre las partes, habrá de respetar lo establecido con carácter general en este Convenio y en la legislación aplicable.

En consecuencia, los cambios de funciones distintos de lo establecido en los apartados anteriores requerirán acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 41.1.f) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. *Movilidad geográfica*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 40.º del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo

Artículo 19. *Jornada.*

La duración de la jornada ordinaria de trabajo, será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, en cómputo promedio anual, que supondrán una jornada anual equivalente de 1.800 horas de trabajo efectivo.

Para aquellos trabajadores a los que, en función de su antigüedad en la empresa, corresponda un día adicional de vacaciones anuales, la jornada será de 1.792 horas anuales de trabajo efectivo; para aquellos otros a los que correspondan dos días adicionales de vacaciones anuales, la jornada será de 1.784 horas anuales de trabajo efectivo, si bien en cualquier caso la jornada semanal será de cuarenta horas en cómputo promedio anual.

Por trabajo efectivo se entenderá la situación en la que el trabajador deberá encontrarse, tanto al comienzo como al final de su jornada laboral, en su puesto de trabajo, en condiciones de realizar sus funciones profesionales.

Mensualmente se elaborará el calendario laboral en el que deberán figurar los turnos existentes en el centro de trabajo, y se darán a conocer, tanto a los trabajadores como a sus representantes legales, con al menos dos semanas de antelación al comienzo del período del que se trate. Si por motivos operacionales no fuera posible la elaboración del calendario de forma mensual, este será elaborado quincenalmente, dándolo a conocer con la antelación de dos semanas antes referida.

Artículo 20. *Horarios, turnos.*

La distribución de horarios y turnos corresponderá al ámbito de dirección y organización del trabajo reservado a la empresa, en función de las necesidades técnicas, organizativas o productivas de la misma, con sujeción y respeto, en todo momento, a las normas legales vigentes y muy especialmente a lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores así como en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Los límites de la jornada de trabajo a tiempo completo de 40 horas semanales son los siguientes:

1. No menos de 4 horas y no más de 9 horas diarias ordinarias (con carácter general se programarán jornadas de trabajo de no más de ocho horas diarias, si bien podrán ocasionalmente programarse nueve horas diarias de jornada ordinaria, con respeto de los límites máximos de jornada ordinaria semanal).
2. Al menos 12 horas diarias de descanso ininterrumpido entre jornadas.
3. Dos días de descanso semanal.

Cuando al cambiar el trabajador de turno no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas de 12 horas, se podrá reducir el mismo hasta un mínimo de 9 horas y 30 minutos, compensándose con descanso equivalente la diferencia hasta las doce horas en los siete días inmediatamente siguientes.

Los trabajadores podrán voluntariamente solicitar el intercambio de turnos con empleados de igual calificación técnica, informando a su superior con un mínimo de un día de antelación, quien podrá o no autorizarlo, pues es quien asume la responsabilidad de que los turnos estén debidamente cubiertos; en caso de denegación esta deberá ser motivada y por escrito.

La empresa podrá variar los horarios pactados del personal por circunstancias de operatividad, previo acuerdo con el trabajador o trabajadores afectados, con sujeción a los límites de jornada ordinaria pactados, preavisando al trabajador con la máxima antelación posible. En el caso de que dicho cambio no revista carácter puntual y se prolongue en el tiempo, el órgano de representación legal de los trabajadores del centro deberá ser informado de dicha circunstancia, así como de las causas que la motivan.

Con carácter general se establecen los siguientes horarios:

I. Personal de Sales Service & Contact Center:

a) Horarios personal a turnos de Call Center: La jornada de trabajo, con carácter general, se realizará de lunes a domingo, si bien se establece un mínimo de dos fines de semana libres al mes por trabajador.

1. Jornada continuada a 40 horas semanales:

Turno de mañana: No podrá comenzar antes de las 06:00 horas ni terminar después de las 19:00 horas.

Turno de tarde: No podrá comenzar antes de las 12:00 horas ni terminar después de las 00:00 horas.

Turno de noche: En el supuesto de que por necesidades del servicio se haga necesaria la realización de turno de noche, este no podrá comenzar antes de las 20:00 horas ni terminar después de las 07:00 horas. Este turno lo realizará personal contratado específicamente para ello. Periódicamente los trabajadores adscritos al turno de noche podrán realizar uno o más turnos fuera de su jornada habitual.

2. Jornada partida a 40 horas semanales:

Interrupción de una hora: Se observará un descanso ininterrumpido de una hora. El turno no podrá comenzar antes de las 08:00 horas ni terminar después de las 19:00 horas. El primer tramo no debe ser inferior a cuatro horas ni superior a cinco horas.

Interrupción de tres horas: Se observará un descanso ininterrumpido de tres horas. El turno no podrá comenzar antes de las 09:00 horas ni terminar después de las 20:30 horas. El primer tramo no debe ser inferior a cuatro horas ni superior a cinco horas.

3. Jornadas reducidas a 20, 25 ó 30 horas semanales:

Turno de mañana: No podrá comenzar antes de las 06:00 horas ni terminar después de las 17:00 horas.

Turno de tarde: No podrá comenzar antes de las 15:00 horas ni terminar después de las 00:00 horas.

b) Horarios personal a turnos de Sales Support: La jornada se realizará de lunes a viernes librando los fines de semana.

1. Jornada continuada a 40 horas semanales:

Turno de mañana: No podrá comenzar antes de las 09:00 horas ni terminar después de las 19:00 horas.

Turno de tarde: No podrá comenzar antes de las 12:00 horas ni terminar después de las 22:00 horas.

2. Jornada partida a 40 horas semanales:

Interrupción de una hora: Se observará un descanso ininterrumpido de una hora. El turno no podrá comenzar antes de las 09:00 horas ni terminar después de las 19:00 horas. El primer tramo no debe ser inferior a cuatro horas ni superior a cinco horas.

Interrupción de dos horas: Se observará un descanso ininterrumpido de dos horas. El turno no podrá comenzar antes de las 09:00 horas ni terminar después de las 19:00 horas. El primer tramo no debe ser inferior a cuatro horas ni superior a cinco horas.

Interrupción de tres horas: Se observará un descanso ininterrumpido de tres horas. El turno no podrá comenzar antes de las 09:00 horas ni terminar después de las 20:00 horas. El primer tramo no debe ser inferior a cuatro horas ni superior a cinco horas.

3. Jornadas reducidas a 30 horas semanales:

Turno de mañana: No podrá comenzar antes de las 09:00 horas ni terminar después de las 15:00 horas.

Para el personal de Sales Support que en Junio del año 2003 estuviera prestando sus servicios en dicha área, y mientras siga haciéndolo, su jornada no podrá comenzar antes de las 09:00 horas ni terminar después de las 19:00 horas.

c) Horarios personal a turnos de Development Area: La jornada se realizará de lunes a viernes librando los fines de semana.

1. Jornada continuada a 40 horas semanales:

Turno de mañana: No podrá comenzar antes de las 09:00 horas ni terminar después de las 19:00 horas.

Turno de tarde: No podrá comenzar antes de las 12:00 horas ni terminar después de las 23:00 horas.

2. Jornadas reducidas a 25 y 30 horas semanales:

Turno de mañana: No podrá comenzar antes de las 09:00 horas ni terminar después de las 15:00 horas.

Turno de tarde: No podrá comenzar antes de las 15:00 horas ni terminar después de las 23:00 horas.

d) Horarios personal no a turnos del Sales Service & Contact Center: La jornada comenzará a las 09:00 y finalizará a las 18:00 horas de lunes a viernes, con una interrupción de una hora para efectuar la comida.

No obstante lo anterior, siempre que el funcionamiento del Departamento lo permita, podrá realizarse el horario siguiente: de lunes a jueves de 09:00 a 18:00 con una interrupción de treinta minutos (completando así 8 horas y treinta minutos de trabajo efectivo), y los viernes de 09:00 a 15:00 horas o de 12:00 a 18:00, totalizando una jornada semanal de 40 horas. En cualquier caso deberá garantizarse una suficiente cobertura de servicios hasta las 18:00 horas.

Durante el período de vacaciones escolares estivales, se puede acordar siempre que el funcionamiento del departamento lo permita, una jornada continuada desde las 08:00 horas hasta las 16:00 horas, garantizando el servicio del departamento entre las 09:00 horas y 18:00 de lunes a viernes en turnos rotativos.

Para el personal del antiguo «New Tech» (puntos «c» y «d» anteriores), que en Junio del año 2004 estuviera prestando sus servicios en dicha área no podrá terminar su jornada después de las 18:00 horas.

e) Horarios Teamleaders del Call Center:

1. Jornada continuada a 40 horas semanales:

Turno de mañana: No podrá comenzar antes de las 08:00 horas ni terminar después de las 19:00 horas.

Turno de tarde: No podrá comenzar antes de las 12:00 horas ni terminar después de las 22:00 horas.

El trabajador que preste sus servicios en el horario de 09:00 a 18:00 horas de lunes a jueves, realizará el horario de 10 a 14 horas el sábado de la misma semana.

II. Personal de oficinas de ventas de aeropuertos:

Trabajo a turnos para personal de Aeropuerto (Oficinas de Ventas).

El sistema de turnos se establecerá individualmente en cada centro de trabajo en función de sus necesidades, que se basan en la programación de vuelos de los Clientes de Fuerza de Ventas en los aeropuertos. Los horarios y turnos se definen en principio al comienzo de cada temporada de verano y de invierno. Las Oficinas de Ventas deben abrir como mínimo 1,5 horas antes de la salida oficial del primer vuelo (sujeto a horarios de apertura de aeropuertos) y cerrar al público a la hora de la salida oficial del último vuelo del día.

El horario será de lunes a domingo. Los turnos se comunicarán a los trabajadores con la mayor antelación posible, intentando que ésta sea de al menos 15 días.

Para este colectivo de trabajadores se establece un mínimo de dos fines de semana libres al mes como cómputo promedio anual.

La Empresa puede implantar, modificar o suprimir turnos de trabajo por razones operativas (programación vuelos), siendo de obligada aceptación para los trabajadores tales cambios. La empresa avisará al empleado de cualquier cambio con un mínimo de 48 horas de antelación; de no poderse respetar dicha antelación, el trabajador que vea cambiado su turno de trabajo devengará el Plus de Disponibilidad correspondiente.

Los trabajadores del Aeropuerto están sujetos a posibles cambios de turno o día de trabajo para atender los problemas derivados de las ausencias imprevistas de otros trabajadores. No obstante, el requerimiento del personal que se encuentre en su día de libranza semanal deberá revestir carácter excepcional y plantearse únicamente como la última de las posibles alternativas para atender la cobertura mínima imprescindible del servicio. Cuando el cambio suponga la sustitución de un día de descanso semanal por un turno de trabajo, el día modificado se recuperará en los siete días naturales siguientes.

Cuando la empresa notifique al trabajador un cambio de día de descanso, con menos de 72 horas de antelación, o un cambio de turno de trabajo con menos de 48 horas de antelación, el trabajador percibirá por cada hora trabajada en ese día, el importe correspondiente al Plus de Disponibilidad acordado en este convenio y que viene reflejado en las tablas anexas.

El personal de los aeropuertos prolongará su jornada de trabajo, por el tiempo estrictamente necesario, para atender a los pasajeros con problemas de circulación aérea, de organización aérea y de inclemencias climáticas. El mayor tiempo trabajado, por encima de la jornada diaria programada, estará limitado a un máximo de 20 horas por empleado y mes, teniendo la consideración de horas de prolongación de jornada de carácter obligatorio.

En base a la programación de vuelos se podrá definir el horario de trabajo en una jornada partida. Las jornadas partidas conllevan un suplemento dependiendo del tiempo de descanso entre ambas jornadas. Las compensaciones están definidas en el anexo correspondiente.

Para el personal de Oficinas de Ventas de los Aeropuertos de Madrid y Barcelona, la empresa publicará un calendario anual con los días libres del personal.

III. Personal administrativo de oficinas centrales:

La jornada laboral del personal administrativo es desde las 09:00 hasta las 18:00 horas de lunes a viernes incluida la hora de interrupción.

Durante el período de vacaciones escolares estivales, se puede acordar en cada departamento una jornada continuada desde las 08:00 horas hasta las 16:00 horas garantizando el servicio del departamento entre las 09:00 horas y 18:00 de lunes a viernes en turnos rotativos.

Artículo 21. Descansos y pausas.

El descanso, para efectuar el desayuno, comida o cena, de los trabajadores que estén a turnos con una jornada diaria continuada de 8 horas será de 20 minutos, considerándose el mismo tiempo de trabajo efectivo.

Adicionalmente, se establecen las siguientes pausas según jornadas:

Para los trabajadores con jornadas diarias de 8 horas se establecen dos pausas de 10 minutos cada una. Adicionalmente para los trabajadores con jornadas diarias de 8 horas, que trabajen 100 % de su tiempo con teléfono y PVD, se añade una pausa de 10 minutos, que se unirá o no al descanso del desayuno, comida o cena, en función de las posibilidades organizativas y productivas de la empresa.

Para los trabajadores con jornadas diarias inferiores a 6 horas se establece una pausa de 10 minutos.

Para los trabajadores con jornadas diarias de 6 o más y menos de ocho horas, se establece una pausa diaria de 15 minutos que se considerará como tiempo efectivo de trabajo. Con carácter general el tiempo de pausa o descanso que exceda de lo establecido anteriormente no tendrá dicha consideración, por lo que deberá ser recuperado por el trabajador al final de la jornada diaria.

En el Sales Service & Contact Center corresponderá a la empresa la distribución, y forma de llevar a cabo los descansos y pausas establecidas anteriormente, organizándolas de modo lógico y racional en función de las necesidades del servicio y atendiendo, en la medida de lo posible las prioridades de los trabajadores.

En los Aeropuertos los descansos serán definidos por los Jefes de Oficina según las necesidades del servicio, pudiéndose sumar el tiempo del descanso con el de las pausas en las jornadas que corresponda, siempre que la operación lo permita.

El contenido de este artículo será revisado por las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, con el fin de adecuarlo, de ser necesario, al

contenido de la Ley de Garantía de la Igualdad entre Mujeres y Hombres, una vez dicha Ley sea promulgada y entre en vigor.

CAPÍTULO VII

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 22. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas será de 22 días laborables para todos los trabajadores, salvo para quienes no hubieran completado un año de servicio en la empresa, los cuales disfrutarán del número proporcional de días por el tiempo trabajado.

Aquellos trabajadores que cumplan su tercer año de antigüedad en la empresa Fuerza de Ventas entre el 01 de enero y el 30 de junio del año de que se trate, tendrán derecho, a partir de dicho año, a un día adicional de vacaciones anuales. Igualmente, esos mismos trabajadores tendrán derecho a un segundo día adicional de vacaciones, a partir del año en que cumplan el quinto de antigüedad en dicha empresa.

Aquellos trabajadores que cumplan su tercer año de antigüedad en la empresa Fuerza de Ventas entre el 01 de julio y el 31 de diciembre del año de que se trate, tendrán derecho, a partir del año natural siguiente, a un día adicional de vacaciones anuales. Igualmente, esos mismos trabajadores tendrán derecho a un segundo día adicional de vacaciones a partir del año natural siguiente a aquel en que cumplan el quinto de antigüedad en dicha empresa.

En uno y otro caso se podrá llegar a disfrutar un máximo de 24 días laborables de vacaciones anuales retribuidas.

Si bien el período de vacaciones anuales correspondiente deberá ser disfrutado dentro del año natural al que corresponda, podrá acordarse su disfrute hasta el último día del mes de febrero del siguiente año al de su devengo, fecha a partir de la cual se considerará extinguido cualquier derecho de disfrute relativo a vacaciones del año anterior.

El trabajador tendrá derecho al disfrute de un mínimo de dos semanas de vacaciones de forma ininterrumpida, pudiendo ser fraccionado el resto en la forma que acuerde el trabajador y la Dirección de la Empresa.

El trabajador tendrá la posibilidad de disfrutar dos días de vacaciones de forma aislada, bien consecutivos o bien alternos, con las siguientes limitaciones: un mínimo de uno de esos dos días deberá ser disfrutado en el primer semestre natural de cada año, debiendo efectuarse petición de disfrute del segundo día, en su caso, antes del 31 de octubre de cada año. En cualquier caso la determinación de las fechas de su disfrute deberá efectuarse de común acuerdo entre empresa y trabajador.

Los trabajadores podrán optar voluntariamente por el disfrute de los días libres correspondientes a la semana anterior al inicio de su período vacacional, de forma previa inmediata a dicho período, así como de los días libres correspondientes a la semana posterior a sus vacaciones, de forma continuada a las mismas.

Una vez determinadas por la empresa las posibilidades de disfrute de vacaciones en cada período anual, el procedimiento para la asignación, entre los trabajadores, del período de vacaciones será el siguiente:

El orden de preferencia para la elección de vacaciones se fijará por el sistema de puntos en cada uno de los departamentos de la empresa. A este fin, se asignará a cada día de vacaciones efectivamente disfrutado, el número de puntos que correspondan a cada mes del año, según el baremo que se determina a continuación:

1. En las Oficinas de Ventas de Aeropuertos se usará el siguiente sistema de puntuación:

Puntúan los siguientes días, excluyendo siempre los fines de semana y los días de fiesta (14 días anuales), según las vacaciones disfrutadas en el año anterior.

Fechas	Puntos por día
Del 20 diciembre al 10 enero	2
Día previo y posterior a festivos	2
Días laborables de Semana Santa	2
Del 1 al 31 agosto	2
Del 15 de junio al 31 de julio	1
Del 1 al 30 de septiembre	1
Resto	0

Efecto de la antigüedad en la empresa respecto al cómputo de la puntuación por vacaciones: se restará 0,25 puntos por cada trimestre completo de antigüedad en la empresa.

El primer año del personal de nueva incorporación las vacaciones se asignan por orden de antigüedad. Si coincide personal con exactamente la misma antigüedad, se acuerda el período vacacional entre las partes afectadas.

2. En el Sales Service & Contact Center se usará el siguiente sistema de puntuación:

Puntúan los siguientes días, excluyendo siempre los fines de semana y los días de fiesta (14 días anuales), según las vacaciones disfrutadas en el año anterior.

Fechas	Puntos por día
Día previo y posterior a festivos	2
Del 01 de junio al 05 de septiembre	2
Del 22 de diciembre al 07 de enero	2
Días laborables de Semana Santa	1
Del 06 al 30 de septiembre	1
Resto de situaciones	0

Efecto de la antigüedad en la empresa respecto al cómputo de la puntuación por vacaciones: se restará 1 punto por cada mes de antigüedad en la empresa.

Al personal de nueva incorporación se le asignará los siguientes puntos dependiendo del mes en que se incorporen con contrato laboral de Fuerza de Ventas:

Mes	Puntos por mes	Total
Enero	8	8
Febrero	0	8
Marzo	5	13
Abril	5	18
Mayo	0	18
Junio	10	28
Julio	10	38
Agosto	10	48
Septiembre	10	58
Octubre	0	58
Noviembre	0	58
Diciembre	8	66

Se establece un máximo de 11 días laborables de vacaciones entre el 29 de Mayo y el 03 de Septiembre.

Se establece un máximo de 6 días laborables de vacaciones entre el 18 de Diciembre y el 07 de Enero.

3. Condiciones comunes:

El trabajador con menos puntos tendrá preferencia en la elección de vacaciones. De producirse algún empate se seguirá el criterio del listado del año anterior, estableciéndose la prioridad a la inversa entre los trabajadores afectados.

En el caso de trabajadores que se incorporen de una excedencia, se contarán los puntos correspondientes al momento previo al inicio de la misma.

Las vacaciones cuyo disfrute corresponda a los meses de Enero y Febrero de cada año, serán puestas en conocimiento de los trabajadores dentro del mes de Noviembre del año anterior; las que deban disfrutarse entre Marzo y Diciembre serán informadas a partir del mes de Enero del año de que se trate, y en cualquier caso con una antelación mínima de dos meses.

La empresa, antes de finalizar el primer trimestre del año, confeccionará y publicará los calendarios anuales de vacaciones que una vez aprobados, no podrán ser modificados más que por acuerdo entre la empresa y el trabajador o trabajadores afectados por el cambio.

Con carácter previo a su publicación y con una antelación mínima de diez días naturales, la empresa facilitará copia del calendario vacacional a la representación legal de los trabajadores de cada centro de trabajo.

Las vacaciones, al computarse por días laborables, comenzarán siempre en día laborable para el trabajador.

Si en la fecha prevista de inicio de vacaciones el trabajador se encontrará de baja por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes o accidente de trabajo in itinere y en atención a la posible gravedad de dicho proceso el trabajador no pudiera disfrutar efectivamente de tales vacaciones, bien por hospitalización, bien por inmovilidad física o necesidad de reposo por prescripción facultativa, el período señalado, afectado por dicha situación, quedará aplazado a unas nuevas fechas que se fijará de común acuerdo entre la Compañía y el trabajador, cuya finalización no podrá exceder del último día del mes de febrero del año siguiente al de su devengo, ni afectar al calendario de vacaciones confeccionado para el resto de la plantilla. En idénticos términos quedará aplazado el período de vacaciones señalado, si en la fecha prevista para su inicio el trabajador se encontrase en situación de baja derivada de accidente de trabajo o enfer-

medad profesional, aunque no exista hospitalización, inmovilización física o prescripción de reposo.

En cualquier caso el trabajador deberá justificar que reúne los requisitos que acrediten el no inicio del período vacacional previsto.

Artículo 23. *Permisos retribuidos.*

Los trabajadores, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Por exámenes: Los trabajadores de Fuerza de Ventas tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. El permiso comprenderá el tiempo necesario e indispensable que permita concurrir al examen en condiciones normales.

El anterior permiso será ampliado hasta comprender la jornada completa del día del examen, si la petición es realizada por el trabajador con carácter previo a la publicación de los turnos correspondientes a dicha fecha, y siempre que su concesión en esos términos no cause un importante trastorno operativo o de producción a la empresa.

El trabajador deberá comunicar su asistencia a dicho examen, con la mayor antelación posible.

Tras la realización del examen, el trabajador deberá justificar documentalmente, de forma suficiente, la efectiva realización de la citada prueba.

2. Otros supuestos de Licencias retribuidas: El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
b) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, superior a 200 kilómetros de distancia entre el domicilio de trabajador y la localidad de destino, el plazo será de cuatro días.

c) Dos días en los casos de fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, superior a 200 kilómetros de distancia entre el domicilio de trabajador y la localidad de destino, el plazo será de cuatro días.

Cuando se trate de fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización de parientes en primer grado de consanguinidad, el permiso será de tres días, ampliable a cinco días si, por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, superior a 200 kilómetros de distancia entre el domicilio del trabajador y la localidad de destino. Idéntico permiso existirá también en el caso de fallecimiento de hermanos.

d) Un día por traslado del domicilio habitual. Cuando el traslado de domicilio habitual suponga un cambio de residencia a una distancia superior a 50 kilómetros del punto de la vivienda de origen, el permiso será de dos días.

e) Un día por razón de matrimonio de hijo.
f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, sin perjuicio de lo determinado legalmente para estos supuestos.

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

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

i) Los trabajadores tendrán derecho a percibir como licencia retribuida, el tiempo indispensable para la asistencia a los especialistas de la Seguridad Social o Mutuas de Trabajo, hasta un máximo de diez horas anuales por trabajador (excluyendo los desplazamientos necesarios al efecto en la medida en que no excedan de una hora de desplazamiento por visita médica, en el supuesto de que el tiempo invertido en el desplazamiento supere dicha hora, el exceso se computará a cuenta de las diez horas de permiso retribuido), debidamente justificadas y preavisando a la empresa con al menos cinco días de antelación. Cuando las visitas a médicos especialistas de Mutuas Laborales se deriven de un previo accidente de trabajo o enfermedad profesional sufrido por el trabajador, las mismas no computarán a efectos del máximo anterior.

Artículo 24. *Permisos no retribuidos.*

Los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de nueve años, o ascendientes mayores de sesenta y cinco años, dispondrán del tiempo necesario para acompañar a los mismos a las consultas médicas oportunas, previo aviso y posterior justificación.

CAPÍTULO VIII

Escalafones

Artículo 25. *Publicación datos de plantilla.*

Antes del 1 de marzo de cada año y referido al 31 de diciembre inmediato anterior, la empresa publicará el escalafón o relación ordenada de trabajadores por grupos y categoría laborales de personal, en los que constarán, como mínimo, los siguientes datos:

Número de orden.
Nombre y apellidos.
Año de nacimiento.
Centro de Trabajo.
Antigüedad en la empresa.
Categoría profesional.
Fecha de efectividad en la Categoría.
Tipo de contrato (fijo o temporal).

El personal de Dirección no se incluirá en el escalafón que se publique anualmente.

De dicha publicación se entregará copia a la Representación Legal de los Trabajadores en los mismos plazos.

CAPÍTULO IX

Excedencias, licencias y reducciones de jornada

Artículo 26. *Excedencia voluntaria.*

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a dieciocho meses ni superior a cinco años. Excepcionalmente y por mutuo acuerdo, la empresa podrá autorizar excedencias voluntarias por un período inferior a dieciocho meses.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

La petición de excedencia deberá ser formulada por escrito y con una antelación mínima de quince días; la respuesta deberá ser comunicada por la empresa, por escrito, en los cinco días laborables siguientes. En caso de denegación esta deberá ser motivada.

El excedente voluntario deberá solicitar el reingreso, por escrito, un mes antes de la terminación del plazo de excedencia y tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca dentro de su categoría profesional en el mismo centro de trabajo. En el supuesto de no haber vacante en el mismo centro, la empresa, de existir una vacante de su misma categoría profesional en otro centro de trabajo, deberá ofrecérselo al trabajador, que voluntariamente podrá aceptarlo. El excedente voluntario que no solicite el reingreso con la antelación antedicha, perderá todo derecho de reincorporación en la empresa.

El trabajador en excedencia que prestara servicios para otra empresa del mismo sector de actividad, entendiéndose como tales la prestación de servicios comerciales a empresas turísticas que compitan directamente con la actividad de Fuerza de Ventas, sin contar con la previa autorización escrita de Fuerza de Ventas, perderá su derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

En lo no contemplado en la presente norma, será de plena aplicación lo previsto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. *Licencia no retribuida.*

Los trabajadores que no tengan descanso alguno pendiente por vacaciones o de otra naturaleza, podrán solicitar una licencia no retribuida por un plazo que no exceda de quince días naturales consecutivos, para asuntos particulares, como máximo una vez al año. Durante esta licencia el trabajador causará baja en la Seguridad Social y no devengará salario ni complemento alguno.

Existirá obligación en su concesión por parte de la empresa, en la medida en que las solicitudes de disfrute en fechas coincidentes o solapadas no superen el 5 % de la plantilla medida por el correspondiente departamento o área en el que los solicitantes presten servicios.

Estas licencias deberán solicitarse con una antelación mínima de dos meses a las fechas de que se trate, debiendo la empresa poner en conocimiento del trabajador la concesión o denegación (en caso de estar agotado el cupo) de la misma en el plazo de los diez días siguientes a la fecha de recepción de la solicitud.

Estas licencias podrán ser ampliadas de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, siempre que su ampliación no afecte a peticiones pendientes de otros trabajadores. Así mismo, podrán concederse este tipo de licencias en aquellos departamentos que no superen los 20 trabajadores, si bien su concesión estará condicionada a que la misma no perturbe el normal desarrollo del trabajo.

Artículo 28. *Excedencia por cuidado de familiares.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. *Permiso de lactancia y reducción de la jornada por motivos familiares.*

1. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Las horas establecidas como permiso para la lactancia podrán acumularse por la madre, a su libre elección, mediante el disfrute sustitutivo de un permiso retribuido continuado, medido según los siguientes parámetros:

Por cada mes transcurrido desde la fecha prevista de reincorporación de la trabajadora, con posterioridad al parto, a la finalización de su baja maternal, excedencia o cualquier otro tipo de permiso o licencia y mientras que el hijo/a sea menor de nueve meses de edad, la trabajadora que opte por la acumulación del tiempo correspondiente a su permiso de lactancia, generará el derecho al disfrute de tres días naturales de permiso retribuido, que deberán disfrutarse de forma acumulada, continuada e inmediata a partir del primer día en que debiera haberse producido la reincorporación a la empresa de la trabajadora, de no haber optado por este sistema.

La elección de dicha opción por parte de la trabajadora, deberá ser puesta en conocimiento de la empresa con una antelación mínima de quince días al momento en que, según lo dispuesto en el párrafo anterior, deba iniciarse su disfrute.

Dicha opción será sustitutiva y excluyente de la prevista por el Estatuto de los Trabajadores respecto al permiso de lactancia.

En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO X

Vestuario

Artículo 30. *Prendas de trabajo.*

La empresa entregará a los trabajadores obligados a llevar uniformidad, a su ingreso, las siguientes prendas de trabajo:

Hombres	Mujeres
2 Faldas o Pantalones. 1 Chaleco. 3 Blusas (manga corta / larga). 1 Par de zapatos. 1 Chaqueta. 1 Pañuelo de bolsillo. 1 Coletero (opcional).	1 Americana. 3 Camisas (manga corta / larga). 1 Cinturón. 1 Corbata. 2 Pantalones. 1 Pasador corbata. 1 Par de zapatos.

Superados los primeros seis meses de trabajo, se les facilitará un suplemento que consta de las siguientes prendas:

Mujeres	Hombres
1 Chaqueta. 2 Chaleco. 1 Pañuelo bolsillo. 1 Bolso. 1 Par de zapatos. 3 Blusas (manga corta / larga). 1 Falda o pantalón. 1 Rebeca (opcional). 1 Coletero (opcional).	1 Americana. 3 Camisas (manga corta / larga). 1 Cinturón. 1 Pantalón. 1 Pasador corbata. 1 Par de zapatos. 1 Rebeca (opcional). 2 Corbatas.

A principios de cada año natural, el personal con más de un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a una renovación de uniformidad. Para ello cada empleado dispone de un sistema de puntos que puede utilizar libremente según sus necesidades.

Mujeres: Máx. 18 puntos anuales	Hombres: Máx. 12 puntos anuales
Chaqueta: 5,5 puntos. Chaleco: 2,5 puntos. Pañuelo bolsillo: 0,5 puntos. Bolso: 5,5 puntos. Zapatos: 3,5 puntos. Blusa (manga corta / larga): 2,5 puntos. Falda o pantalón: 2,5 puntos. Rebeca: 2,5 puntos. Coletero: 0,5. Gabardina: 9,5 puntos.	Americana: 5,5 puntos. Camisa (manga corta/larga): 1 punto. Cinturón: 1 punto. Corbata: 0,5 puntos. Pantalón: 2,5 puntos. Pasador corbata: 0,5 puntos. Rebeca: 1,5 punto. Zapatos: 2,5 puntos. Gabardina: 7,5 puntos.

Adicionalmente a la renovación según el anterior sistema de puntos, el personal obligado a llevar uniforme tendrá derecho a un máximo de 14 Euros anuales para la compra de medias color azul marino (mujeres) o calcetines color negro (hombres). Sólo se admite una liquidación de medias / calcetines por persona y año natural

CAPÍTULO XI

Clasificación profesional

Artículo 31. *Factores de encuadramiento profesional.*

En la clasificación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se han ponderado los siguientes factores: Autonomía, formación, iniciativa, mando, responsabilidad y complejidad.

En la valoración de los factores anteriormente mencionados se han tenido en cuenta:

- La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
- La formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.
- La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.
- El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.
- La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- La complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

Artículo 32. *Sistema de clasificación.*

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo serán clasificados en un determinado Grupo Profesional y se les asignará una concreta categoría profesional.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación define el contenido básico de la prestación laboral.

Artículo 33. *Clasificación profesional.*

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasifican por grupos profesionales que engloban una serie de categorías profesionales equivalentes, todo ello en función del contenido de la prestación laboral objeto del contrato y criterios de responsabilidad, mando y formación.

Artículo 34. *Aspectos básicos para la clasificación profesional.*

El contenido funcional establecido en el presente Convenio Colectivo, se ejecutará de conformidad con la formación, entrenamiento e instrucciones necesarias para la realización de las funciones o tareas de que se trate y, en su caso, de conformidad con la adecuada instrucción impartida

por la empresa, y siempre dentro de lo establecido legalmente en el ordenamiento jurídico de aplicación.

Artículo 35. *Grupos profesionales; definición y competencias.*

El personal sujeto al presente Convenio Colectivo se clasificará, en función de las exigencias profesionales, formación y contenido general de la prestación, en alguno de los siguientes grupos profesionales, en base a los contenidos específicos que los definen:

Grupos profesionales:

Grupo I: Personal Directivo (excluido regulación C.C.)

Grupo II: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de otras funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también aquellas funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal perteneciente al grupo profesional I, a los que deberá dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica, así como cualquier otra función análoga, nueva o complementaria de las mencionadas que participe de la misma naturaleza, siendo la enumeración antes citada de carácter enunciativo y no limitativo.

En este grupo se encuadran, de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, las siguientes categorías profesionales:

Jefe de Finanzas.

Jefe de Departamento de Training.

Grupo III: Llevan a cabo funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Incluye los trabajos que consisten en la realización de actividades complejas, con objetivos definidos y alto grado de autonomía y responsabilidad, así como cualquier otra función análoga, nueva o complementaria de las mencionadas que participe de la misma naturaleza, siendo la enumeración antes citada de carácter enunciativo y no limitativo.

En este grupo se encuadran, de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, las siguientes categorías profesionales:

III.A

Jefe de Personal.

Jefe (Team Leader) de Oficina de Ventas de Bases Grandes (base > 15 agentes).

Jefe de Call Center (> 50 agentes)

III.B

Jefe (Team Leader) de Oficina de Ventas de Bases Medianas (base > 10 y < 15 agentes).

Supervisor (Deputy Team Leader) de Oficina de Ventas (base > 15 agentes).

Jefe de Departamento SSCC (<50 agentes).

Asistente del Director de Departamento.

Coordinador de Servicios de Clientes.

Responsable de Calidad de ASS o SSCC.

III.C

Jefe (Team Leader) de Oficina de Ventas (base < 10 agentes).

Supervisor (TL) de Sales Service & Contact Center.

Supervisor (DTL) Oficina de Ventas (base < 15 y > 10 agentes).

Especialista de Servicios a Clientes.

Responsable de Servicios de Informática.

Responsable de Contabilidad.

Instructor Senior.

A efectos de la determinación del número de agentes por base, se estará al cómputo promedio anual medido en el período del año natural anterior.

Grupo IV: Realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad en los mismos. Se incluyen la realización de tareas complejas que, aun cuando no impliquen mando, exigen una cierta actividad cognitiva o del intelecto, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales, así como cualquier otra función análoga, nueva o complementaria de las menciona-

das que participe de la misma naturaleza, siendo la enumeración antes citada de carácter enunciativo y no limitativo.

En este grupo se encuadran, de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, las siguientes categorías profesionales:

Agente de Oficina de Ventas con experiencia: trabajadores cuya principal tarea es la de dar servicio a los pasajeros / clientes en los aeropuertos, así como la de gestionar el proceso completo de venta de billetes aéreos, contando para ello con una adecuada formación previa y tecnológica, con más de dos años de experiencia.

Se entiende por proceso de venta de billetes la emisión, reemisión y reembolsos de estos, información general a los pasajeros / clientes, gestión de promociones, campañas, etc.

Asimismo estos trabajadores realizan trabajos administrativos derivados de su función principal, entre los que se incluyen, entre otros, los de cierre de caja, tramitación de prepagados, tramitación de colas de los sistemas de Amadeus y ResAid, actualización de los manuales de consulta, gestión y archivo de documentación, manejo del sistema Aracs, así como cualquier otro relacionado con los anteriores.

Adicionalmente, como tarea secundaria, atención telefónica.

Así como cualquier otra función análoga, nueva o complementaria de las mencionadas que participe de la misma naturaleza, siendo la enumeración antes citada de carácter enunciativo y no limitativo.

Agente de Sales Service & Contact Center con experiencia:

Agentes de Reservas: trabajadores que realizan tareas de recepción y gestión de llamadas y otros medios de contacto (e-mails, chat, etc.) con una adecuada formación previa y tecnológica, con más de dos años de experiencia.

Atienden estos contactos siguiendo métodos de trabajo con actuaciones protocolizadas, y los gestionan para la compra, información de productos o servicios. El trabajador, durante el contacto, y dentro de sus posibilidades, prepara la venta, detecta necesidades, argumenta y ofrece un producto/servicio, persuadiendo y convenciendo al cliente potencial, utilizando argumentos de venta complejos sin diálogo preestablecido, cerrando un acuerdo de venta. Adicionalmente el agente de reservas presta asesoramiento profesional a incidencias complejas que no puedan ser resueltas de manera automática, sino que identificando y diferenciando la incidencia del usuario, mediante la interacción de los conocimientos adquiridos, resuelve la incidencia.

Además, realizan tareas administrativas tales como prepagados, gestión de colas de los sistemas de Amadeus y ResAid, emisión de billetes electrónicos.

Así como cualquier otra función análoga, nueva o complementaria de las mencionadas que participe de la misma naturaleza, siendo la enumeración antes citada de carácter enunciativo y no limitativo.

Agente de apoyo agencias: trabajadores que realizan tareas de recepción y gestión de llamadas y otros medios de contacto (e-mail, ...) de las agencias de viajes y otros departamentos de la compañía, con una adecuada formación previa y tecnológica.

Atienden estos contactos siguiendo métodos de trabajo con actuaciones protocolizadas. Para su realización, el trabajador presta asesoramiento técnico a incidencias complejas que no puedan ser resueltas por quién contacta, analizando y haciendo el diagnóstico de las mismas, y resolviéndolas mediante la interacción de los conocimientos adquiridos y la utilización de herramientas específicas.

Por otro lado, realizan tareas administrativas tales como: gestión de colas de los sistemas Amadeus y ResAid, reservas de billetes con descuentos para agentes de viajes (AD), RC's, gestión de convenciones y tareas de archivo.

Así como cualquier otra función análoga, nueva o complementaria de las mencionadas que participe de la misma naturaleza, siendo la enumeración antes citada de carácter enunciativo y no limitativo.

Instructor Junior: trabajadores que realizan tareas de formación al 100 % de su jornada con menos de 4 años de experiencia en dicho puesto.

Así como cualquier otra función análoga, nueva o complementaria de las mencionadas que participe de la misma naturaleza, siendo la enumeración antes citada de carácter enunciativo y no limitativo.

Grupo IV bis: Realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad en los mismos. Se incluyen la realización de tareas complejas que, aun cuando no impliquen mando, exigen una cierta actividad cognitiva o del intelecto, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales, así como cualquier otra función análoga, nueva o complementaria de las mencionadas que participe de la misma naturaleza, siendo la enumeración antes citada de carácter enunciativo y no limitativo.

En este grupo se encuadran, de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, las siguientes categorías profesionales:

Personal administrativo y de gestión con experiencia: trabajadores que realizan tareas administrativas y de gestión con más dos años de experiencia.

Así como cualquier otra función análoga, nueva o complementaria de las mencionadas que participe de la misma naturaleza, siendo la enumeración antes citada de carácter enunciativo y no limitativo.

Grupo V: Ejecutan trabajos cualificados que requieran un adecuado nivel de conocimientos y que se presten con un cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, bajo supervisión, así como cualquier otra función análoga, nueva o complementaria de las mencionadas que participe de la misma naturaleza, siendo la enumeración antes citada de carácter enunciativo y no limitativo.

En este grupo se encuadran, de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, las siguientes categorías profesionales:

Agente de Oficina de Ventas o de Sales Service & Contact Center sin experiencia: según definición grupo IV y con menos de dos años de experiencia.

Grupo V bis: Ejecutan trabajos cualificados que requieran un adecuado nivel de conocimientos y que se presten con un cierto grado de

autonomía, iniciativa y responsabilidad, bajo supervisión, así como cualquier otra función análoga, nueva o complementaria de las mencionadas que participe de la misma naturaleza, siendo la enumeración antes citada de carácter enunciativo y no limitativo.

En este grupo se encuadran, de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, las siguientes categorías profesionales:

Personal Administrativo y de Gestión sin experiencia: según definición grupo IV y con menos de dos años de experiencia.

Grupo VI: Realizan tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, siguiendo un método de trabajo preciso y con dependencia de otros, que puede exigir ocasionalmente esfuerzo físico, con una formación básica y necesaria para la adaptación al trabajo encomendado, así como cualquier otra función análoga, nueva o complementaria de las mencionadas que participe de la misma naturaleza, siendo la enumeración antes citada de carácter enunciativo y no limitativo.

En este grupo se encuadran, de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, las siguientes categorías profesionales:

Personal de servicios auxiliares.

Grupo	Categorías profesionales	Nivel salarial
II	Jefe de finanzas. Jefe departamento de training.	53 a 59
III	A. Jefe de personal. Jefe (Team Leader) de Bases Grandes (>15 agentes). Jefe de Call Center (>50 agentes). B. Jefe (TL) Oficina de Ventas de Bases Medianas (<15 y >10 agentes). Supervisor (Deputy Team Leader) de Oficina de Ventas (base > 15 agentes). Jefe de Departamento de SSCC (<50 agentes). Asistente del Director de Departamento. Coordinador de Servicios de Clientes. Responsable de Calidad de ASS y SSCC. C. Jefe (TL) de Oficina de Ventas (<10 agentes). Supervisor (TL) de Sales Service & Contact Center. Supervisor (DTL) Oficina de Ventas (< 15 y > 10 agentes). Especialista de Servicios de Clientes. Responsable de Servicios de Informática. Responsable de Contabilidad. Instructor Senior.	48 a 52 47 a 50 46A a 49
IV	Agente de Oficinas de Ventas y de Sales Service & Contact Center con experiencia Instructor Junior.	44 a 47
IV bis	Personal Administrativo y de Gestión con experiencia.	44 a 45
V	Agente de Oficina de Ventas o de Sales Service & Contact Center sin experiencia.	42 a 43
V bis	Personal Administrativo y de Gestión sin experiencia.	42 a 43
VI	Personal de Servicios Auxiliares.	41

Artículo 36. *Ingreso.*

Los ingresos del personal en la empresa se efectuarán por el nivel de entrada dentro de cada grupo profesional y previa superación de las pruebas de aptitud y requisitos que en cada caso se determinen al efecto.

No obstante lo anterior, la Dirección de la empresa podrá efectuar los ingresos por niveles superiores al nivel de entrada, en función del grado de conocimiento y experiencia que en cada momento requiera el puesto a cubrir, dando de ello puntual información a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 37. *Progresión.*

Se entiende por progresión el paso de un nivel salarial a otro superior, dentro del mismo grupo profesional, para lo que deberán cumplirse los requisitos establecidos al efecto.

Artículo 38. *Requisitos de la progresión.*

El trabajador progresará económicamente, dentro los grupos profesionales V, V bis, IV y IV bis, cambiando de nivel retributivo de forma automática, a partir de la nómina del mes siguiente a aquel en que se cumplan los requisitos abajo mencionados.

La consecución de un nivel salarial superior, como consecuencia y por efecto de la progresión, no estará supeditada a la existencia de vacantes ni estará limitada en cuanto al número, pudiendo progresar de forma automática todos los trabajadores cuyo grupo profesional lo permita.

La coexistencia de trabajadores, de la misma categoría o grupo profesional y realizando las mismas funciones, en distinto nivel de progresión salarial, nunca justificará reclamaciones de nivel superior, ya que la categoría o grupo profesional es único y comporta el mismo conjunto de exi-

gencias y responsabilidades para todos los trabajadores incluidos en él, sea cual fuere el nivel retributivo en que se encuentre.

Requisitos de la progresión:

a. No constar en su expediente sanción alguna, por falta laboral muy grave, sobre su conducta profesional, impuesta en los doce meses anteriores.

b. Haber estado en situación de prestación activa y efectiva del tiempo de trabajo, dentro del nivel correspondiente, por un mínimo del 80 por 100, en cómputo promedio anual en los doce meses previos al momento de producirse la progresión. A estos efectos se computará como tiempo de prestación efectiva de servicios la situación de ausencia derivada del descanso por maternidad (Estatuto de los Trabajadores 48.4), accidentes de trabajo (excepto los «in itinere»), licencias retribuidas y créditos horarios de representantes legales de los trabajadores o delegados sindicales.

c. Haber superado con éxito los cursos promovidos por la empresa.
d. El transcurso de los tiempos de permanencia establecidos a continuación.

Artículo 39. *Progresión, tiempos de permanencia y niveles salariales.*

Grupo profesional	Nivel salarial	Tiempo permanencia
VI	41	Sin progresión.
V	42	1 año.
V	43	1 año para promoción.
V bis	42	1 año.
V bis	43	1 año para promoción.
IV	44	2 años.

Grupo profesional	Nivel salarial	Tiempo permanencia
IV	45	3 años.
IV	46-A	3 años.
IV	46-B	3 años.
IV	46-C	2 años.
IV	47	Sin progresión.
IV bis	44	2 años.
IV bis	45	Sin progresión.

Al objeto de permitir una adecuada implantación del anterior sistema de progresión salarial, se computará el 100 % del tiempo de permanencia en el nivel salarial que cada trabajador ocupe en el momento de inicio de vigencia del presente Convenio.

La progresión salarial en los grupos profesionales III y II tendrá como referencias los niveles salariales mínimos y máximos antes indicados, si bien su adscripción a uno u otro así como la progresión entre los mismos se efectuará por decisión de la Dirección de la empresa en atención a criterios de eficiencia, eficacia, productividad, capacidad de gestión, control de equipos humanos, grado de responsabilidad del puesto, etc. La coexistencia de trabajadores, de la misma categoría o grupo profesional en distinto nivel de progresión salarial, nunca justificará reclamaciones de nivel superior, ya que las categorías o grupos profesionales son únicos y el distinto nivel salarial asignado obedece, en caso de existir, a los criterios de productividad, eficiencia y responsabilidad antes citados.

Artículo 40. Promoción.

Se entiende por promoción el acceso a una categoría correspondiente a un Grupo Profesional superior al de origen, a través de las pruebas o requisitos que se establezcan al efecto. La promoción estará siempre condicionada a la existencia previa de vacante, excepto entre el grupo profesional quinto y cuarto.

La promoción del grupo profesional V al IV, así como la del grupo V bis al IV bis será automática una vez cumplidos los períodos de tiempo antes indicados así como el resto de requisitos establecidos para la progresión en el artículo precedente.

La cobertura de vacantes en cada grupo profesional se realizará dando prioridad, en condiciones de igualdad, a los trabajadores de la empresa. Los ascensos o promociones para cubrir vacantes o ampliaciones de plantilla, se llevarán a cabo teniendo en cuenta la formación, capacidad y experiencia del trabajador, dentro de las facultades organizativas del empresario y previa prueba de aptitud teórico-académica, en la que se valorarán todas las circunstancias inherentes al puesto que se ha de cubrir.

La designación final para cobertura de vacantes en los grupos profesionales tercero y segundo, será de libre elección de la empresa, ante aquellos candidatos que hayan demostrado la suficiente cualificación.

A tal efecto la empresa deberá comunicar, con un plazo mínimo de quince días, la categoría o puesto a cubrir, especificando las condiciones, perfiles, requisitos y las pruebas o procesos de selección que han de llevarse a cabo. De la realización de las pruebas o procesos de selección, así como del resultado de la selección, se dará puntual información a la representación legal de los trabajadores.

En todas las promociones en los que se produzca ascenso del trabajador por cubrir una vacante de grupo profesional superior al de origen, con excepción de las producidas entre los grupos profesionales V al IV y entre el V bis al IV bis, se establece un período de prueba de cinco meses en la nueva categoría profesional; durante este período cualquiera de las partes podrá desistir de dicha promoción retornando el trabajador a la categoría y salarios de origen. Superado con éxito dicho período de prueba, la nueva categoría se entenderá consolidada. El incremento o diferencia salarial que se produzca con motivo de la promoción, será percibida por el trabajador por la vía de un complemento salarial no consolidable hasta la superación de la prueba y la consolidación definitiva de categoría profesional y nivel salarial.

Artículo 41. Cobertura de vacantes dentro de un mismo grupo profesional.

La empresa publica la vacante por escrito con al menos 15 días de antelación. Los candidatos al puesto deben pasar por un proceso de selección que mide de forma objetiva tanto los conocimientos técnicos como las aptitudes para el nuevo puesto mediante pruebas específicas y una entrevista personal con los responsables del departamento afectado.

CAPÍTULO XII

Formación profesional

Artículo 42. Formación profesional.

La empresa fomentará el desarrollo y la formación de su personal.

A tal efecto elaborará planes de formación que estarán vinculados a la planificación integral de sus recursos humanos.

La representación legal de los trabajadores tendrá la posibilidad de participación en los Planes de Formación, con las sugerencias y opiniones que estime oportunas, específicamente en la detección de necesidades, el diseño y la planificación de las acciones de formación, el seguimiento, la evaluación y la elección de participantes.

La formación en Fuerza de Ventas podrá ser impartida bien directamente o a través de otras organizaciones, públicas o privadas.

El trabajador estará obligado a asistir a aquellos cursos formativos promovidos e impartidos por la empresa a fin de obtener determinada especialización o una más amplia formación profesional. Los cursos se realizarán, como norma general y en la medida de lo posible, dentro de la jornada laboral, percibiendo el trabajador, en ese caso, las retribuciones ordinarias correspondientes.

Si en caso de necesidad se realizaran cursos fuera de la jornada laboral, estas jornadas serían compensadas por el descanso correspondiente. A todos los efectos los días dedicados a la formación tendrán la consideración de días de trabajo efectivo.

Para los trabajadores que asistan a cursos programados por la empresa, fuera de su centro de trabajo (fuera del municipio donde este radique) y a su vez fuera del municipio de domicilio del trabajador, la empresa proporcionará los medios necesarios y adecuados que permitan el desplazamiento y la estancia del trabajador por el tiempo de duración de la acción formativa.

Para aquellos trabajadores a jornada completa que deban asistir a un curso de formación, programado por la empresa fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo, y deban iniciar el viaje con hora programada de salida anterior a las 14:30 horas locales, el día de desplazamiento computará como jornada trabajada. Aquellos trabajadores a jornada completa que deban iniciar dicho viaje, con vuelos en conexión posteriores a las 14:30 horas locales, verán reducida su jornada de trabajo de ese día concreto en cuatro horas; aquellos otros que inicien el viaje en vuelos directos con hora programada de salida posterior a las 14:30, verán reducida la jornada de ese día en dos horas. Para los trabajadores a tiempo parcial la reducción prevista se ajustará proporcionalmente.

El trabajador tendrá derecho a una preferencia a la hora de elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el centro de trabajo donde presta sus servicios, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Igualmente tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

CAPÍTULO XIII

Condiciones económicas

Artículo 43. Incremento salarial.

Para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, se pacta un incremento salarial equivalente al IPC real, en los términos y condiciones a continuación indicados:

A partir del 01/01/2006 y durante el tiempo de vigencia del presente Convenio, los conceptos salariales pactados se revisarán anualmente en función del IPC previsto por el Gobierno, para el año de que se trate, en los Presupuestos Generales del Estado.

Si al finalizar el año en cuestión y en el caso de que el IPC real establecido a 31 de diciembre fuera superior al IPC previsto ya aplicado, el diferencial existente se aplicará a partir del 01 de enero del año siguiente a aquel en el que se produjo la desviación, sobre todos los conceptos salariales.

Se entiende por IPC real estatal el índice de precios al consumo publicado por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional.

Los porcentajes de incremento salarial acordados en el presente Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para el caso de que la empresa acredite, de forma objetiva, una situación de déficit o pérdidas mantenidas en el ejercicio contable del año anterior, respecto del año de que se trate, o cuya estabilidad financiera pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones del año en curso.

Si la situación descrita se refiere únicamente al ejercicio contable del año inmediatamente anterior, resultará de obligada aplicación por la empresa la aplicación del IPC previsto por el Gobierno, para el año de que

se trate, si bien no será de obligada aplicación la corrección por posible desviación entre el IPC previsto del año anterior y el IPC real, publicado por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional, correspondiente a dicho año.

Si la situación de pérdidas se refiere a los ejercicios contables de dos o más años consecutivos, no resultará de obligada aplicación el incremento por aplicación del IPC previsto ni su posible revisión, pudiendo producirse una situación de «congelación salarial».

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de la empresa, de sus balances y cuentas de resultados.

La decisión de aplicación de esta medida requerirá la previa convocatoria de la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio, Comisión que de ser convocada tendrá obligación de reunirse en los diez días hábiles siguientes a su convocatoria, así como de emitir informe, mayoritario o no, en el plazo de siete días hábiles desde la fecha de su primera reunión por dicho motivo. La Dirección de la Compañía deberá facilitar a la Comisión la documentación financiera y contable necesaria para que esta pueda alcanzar un conocimiento suficiente de la situación de pérdidas alegada como causa del descuelgue.

Dicho informe comprenderá la opinión mayoritaria de dicha Comisión, sin perjuicio de que, de existir discrepancias, el miembro discrepante pueda exponer su voto particular. El informe, que no será vinculante, se entregará a la Dirección de la Empresa una vez emitido. El trámite se entenderá cumplido si la Comisión no emite su informe en el plazo fijado.

De no alcanzarse acuerdo mayoritario en sede de Comisión Paritaria, cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación del servicio administrativo correspondiente, que en Baleares será el Tribunal de Arbitraje y mediación de las Islas Baleares (TAMIB).

En caso de que no resultase posible alcanzar un acuerdo en conciliación, quedará abierta a las partes la vía judicial correspondiente.

Artículo 44. *Forma de pago.*

El abono de las retribuciones mensuales se hará por transferencia a la cuenta corriente facilitada por el trabajador, efectuada no más tarde del último día del mes.

Conceptos salariales de carácter fijo

Artículo 45. *Salario base.*

Se entiende por salario base el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los grupos y niveles salariales descritos en el presente Convenio, y que figuran en las tablas salariales anexas al mismo.

Artículo 46. *Complemento fijo.*

Se entiende por complemento fijo el correspondiente al trabajador, en función de su pertenencia a uno de los grupos y niveles salariales descritos en el presente Convenio, y que figuran en las tablas salariales anexas al mismo.

Artículo 47. *Pagas extraordinarias.*

Se establecen dos pagas extraordinarias al año, equivalentes cada una de ellas al importe del salario base mensual más el complemento fijo que venga percibiendo el trabajador, en proporción al tiempo trabajado. El importe total de las pagas extraordinarias se abonará de forma prorrateada en doce mensualidades.

Si bien la norma general será la del abono de forma prorrateada en doce mensualidades de las pagas extraordinarias, de forma individualizada por cada trabajador, podrá solicitarse el abono no prorrateado de dichas pagas, haciéndose efectivo junto a la nómina del mes de junio la paga extraordinaria de verano y no más tarde del día 20 de diciembre la de Navidad.

Las solicitudes deberán cursarse a la empresa por escrito y antes del 30 de septiembre de cada año natural, surtiendo efectos a partir del año natural siguiente.

Los períodos de devengo de las respectivas pagas extraordinarias serán anuales, devengándose la de verano entre el 01 de julio y el 30 de junio y la de Navidad entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

Los conceptos retributivos de carácter fijo remuneran la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo.

Conceptos salariales de carácter variable

Artículo 48. *Plus de idiomas.*

Es el que percibe aquel trabajador al que se le exija, en el desarrollo de su actividad laboral, la utilización de un idioma extranjero para el servicio

de clientes y con un nivel aceptado por la empresa, excluyendo las lenguas del Estado Español y el idioma inglés. La cuantía de este plus, para la jornada completa se establece en 20 euros brutos mensuales para cada uno de los idiomas requeridos.

Dicho plus tendrá carácter funcional y no consolidable, dejando de ser percibido por el trabajador cuando la empresa estime no necesaria la utilización del idioma extranjero por el que se estableció su abono.

De los idiomas requeridos por la empresa en cada momento, se dará puntual información a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 49. *Complementos por Jornada partida.*

Para los trabajadores a turnos se establecen dos tipos de jornada partida:

Jornada partida I: aquella jornada con una interrupción de entre una hora y dos horas y treinta minutos.

Jornada partida II: aquella jornada con una interrupción superior a dos horas y treinta minutos.

El trabajador que preste sus servicios en alguna de estas jornadas partidas, percibirá como compensación el recargo que figura en las tablas anexas a este Convenio.

Artículo 50. *Complementos por festivos.*

1. Festivos (14 festividades oficiales anuales): Cada día festivo trabajado será compensado con un día libre adicional, así como con un complemento retributivo por hora festiva trabajada equivalente al 75 % del valor de la hora ordinaria.

En el supuesto de que, por razones operativas o productivas, no fuese posible la compensación con día libre adicional, el complemento retributivo por hora festiva trabajada será el equivalente al 175% del valor de la hora ordinaria.

2. Festivos especiales: Tendrán la consideración de festivos especiales, los siguientes:

El día 25 de diciembre.

El día 1 de enero.

El día 6 de enero.

Dichos días, en el supuesto de que coincidan con alguna de las 14 festividades oficiales, se complementarán con un complemento retributivo por hora festiva trabajada equivalente al 100 % del valor de la hora ordinaria, con independencia de su compensación de un día libre retribuido.

También tendrán la consideración de festivos especiales los días 24 y 31 de diciembre a partir de las 19:00 horas, complementándose dichas horas con el abono del complemento retributivo antes indicado, si bien su compensación con un día libre adicional sólo procederá cuando dichas fechas coincidan con alguna de las 14 festividades oficiales.

Cuando un día festivo coincida con el día libre del trabajador, la empresa compensará con otro día libre.

La concreción de la fecha para el disfrute del día libre adicional de compensación, será efectuada de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Artículo 51. *Plus de nocturnidad.*

Se fija como franja horaria nocturna desde las 21:00 horas hasta las 07:00 horas.

El personal que preste sus servicios dentro de las franjas horarias comprendidas entre las 21:00 a 00:00 y 06:00 a 07:00, percibirá como plus por hora nocturna trabajada el 20 % del valor hora ordinaria.

El personal que preste sus servicios dentro de la franja horaria comprendida entre las 00:01 a 05:59, percibirá como plus por hora nocturna trabajada el 30 % del valor de la hora ordinaria.

Artículo 52. *Plus de disponibilidad.*

Cuando la empresa notifique al trabajador un cambio de día de descanso, con menos de 72 horas de antelación, o un cambio de turno de trabajo con menos de 48 horas de antelación, el trabajador percibirá por cada hora trabajada en ese día, el importe correspondiente al plus de disponibilidad acordado en este convenio y que viene reflejado en las tablas anexas.

Artículo 53. *Retribución variable por objetivos.*

La empresa establecerá un sistema de retribución variable por consecución de objetivos, cuyo importe máximo será cifrado en un porcentaje sobre la retribución fija anual, reflejada en las tablas salariales anexas.

El sistema de retribución variable se regirá por unos criterios objetivos, basados en la eficacia y productividad de la empresa y de sus distintos departamentos. La representación legal de los trabajadores será

informada, así como los empleados, al inicio de cada período de medición, de los criterios que se seguirán para alcanzar los citados objetivos.

El sistema de objetivos establecido podrá ser objeto de variaciones, por parte de la empresa, en la medida en que las circunstancias del mercado y la competitividad así lo exijan; si bien una vez iniciado un determinado período de medición, los sistemas y criterios establecidos para dicho período no podrán ser objeto de variación salvo acuerdo con el Representación Legal de los Trabajadores.

Períodos de medición:

Objetivos de carácter trimestral: coincidirán con los trimestres naturales de cada año, efectuándose el abono de las cantidades variables que correspondan según el calendario siguiente:

Período de medición	Abono objetivo alcanzado
Enero-marzo.	En la nómina correspondiente al mes de mayo.
Abril-junio.	En la nómina correspondiente al mes de agosto.
Julio-septiembre.	En la nómina correspondiente al mes de noviembre.
Octubre-diciembre.	En la nómina correspondiente al mes de febrero del año siguiente.

Objetivos de carácter anual: El abono de las cantidades variables correspondientes al objetivo de carácter anual, cuyo período de medición coincidirá con el año natural, se efectuará junto a la nómina correspondiente al mes de Marzo del año siguiente al que correspondan.

Resultados: la empresa comunicará los resultados obtenidos a la representación legal de los trabajadores, así como a los empleados, al terminar los períodos de medición (trimestrales y anuales) y una vez que todas las cifras estén disponibles.

Abonos: Todos aquellos trabajadores que mantengan relación laboral con Fuerza de Ventas, S.A, percibirán la parte proporcional de la retribución variable correspondiente al tiempo trabajado, a excepción de:

1. Aquellos trabajadores que extingan definitivamente la relación laboral con Fuerza de Ventas, S. A. y no hayan prestado servicio como mínimo las 3/4 partes del período de medición, no percibirán retribución variable alguna por dichos períodos.

2. Aquellos trabajadores de Fuerza de Ventas, S. A. que tengan contingencias derivadas de Incapacidad Temporal, de hasta 30 días, ya sea por enfermedad común o profesional, accidente de trabajo o maternidad, abonándose completa la retribución variable correspondiente al período de medición; si la contingencia de IT es superior a 30 días se les abonará exclusivamente la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado.

Estructura: La distribución de la retribución por objetivos, se efectuará según la siguiente proporción:

Objetivos trimestrales	Objetivos anuales	Total
70 %	30 %	100 %

Los objetivos de carácter anual serán objetivos globales definidos para toda la empresa, mientras que los objetivos de carácter trimestral serán específicos para cada departamento.

Consecución de objetivos: La determinación de las cantidades a abonar como retribución variable en función de la consecución de objetivos, se establecerá conforme al siguiente escalado de logro de objetivos:

Objetivos	% Abono retribución variable
Objetivo 4.º (100 %).	100 %
Objetivo 3.º (80 %).	80 %
Objetivo 2.º (65 %).	65 %
Objetivo 1.º (50 %).	50 %
Cantidad mínima garantizada*.	35 %

* El anterior porcentaje, considerado como «cantidad garantizada», será percibido por el trabajador en cualquier circunstancia, salvo en aquellos casos en los que la empresa acredite, a través de los documentos contables oficiales, una reducción igual o superior a un 30 % de su volumen de negocio anual. De producirse la situación anteriormente descrita, el porcentaje reservado como «cantidad garantizada» perderá dicha condición o garantía.

La consecución de uno de los anteriores objetivos determinará el devengo del porcentaje indicado sobre el importe máximo de retribución variable alcanzable, para cada nivel salarial, reflejado en las tablas salariales anexas; los valores intermedios que puedan lograrse entre un determinado objetivo y el inmediatamente superior, no determinarán el devengo

de porcentajes superiores a los establecidos en el cuadro anterior para el objetivo efectivamente alcanzado.

La máxima retribución variable alcanzable por consecución de objetivos, para cada categoría profesional, será la que viene especificada en las tablas salariales adjuntas; de dicho importe tendrá la consideración de «cantidad garantizada», según se refleja en el cuadro precedente, un 35 % de la cantidad especificada en las tablas salariales.

Artículo 54. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo. Las horas extraordinarias deberán ser compensadas mediante abono o descanso.

A efectos de su cómputo para el límite máximo legal, no se tendrán en cuenta las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Con independencia de las retribuciones reales que perciba el trabajador, el valor de las horas extraordinarias será el resultante de aplicar los porcentajes que a continuación se detallan al valor de la hora tipo ordinaria calculada de la siguiente forma: hora tipo ordinaria igual a salario base anual más complemento fijo anual dividido entre la jornada ordinaria anual.

Las horas extraordinarias de carácter voluntario realizadas serán compensadas con tiempo de descanso, equivalente a 1,50 horas de descanso por cada hora extraordinaria trabajada, o bien serán retribuidas con el incremento del 50 % sobre el valor de la hora ordinaria; la elección entre la compensación con tiempo de descanso o la retribución corresponderá, con carácter general, al trabajador, salvo que excepcionalmente y por necesidades técnicas y organizativas de la empresa no sea posible la compensación con tiempo de descanso, en cuyo caso serán retribuidas en la forma antes indicada.

Las horas de prolongación de jornada, de carácter obligatorio para el trabajador (reguladas en el Art. 20 «Horarios y Turnos» del presente Convenio), serán compensadas con tiempo de descanso, equivalente a 1,70 horas de descanso por cada hora extraordinaria trabajada, o bien serán retribuidas con el incremento del 70 % sobre el valor de la hora ordinaria; la elección entre la compensación con tiempo de descanso o la retribución corresponderá, con carácter general, al trabajador, salvo que excepcionalmente y por necesidades técnicas y organizativas de la empresa no sea posible la compensación con tiempo de descanso, en cuyo caso serán retribuidas en la forma antes indicada.

Cuando en una misma hora trabajada coincidan las condiciones de extraordinaria, nocturna y/o festiva, se acumulan las compensaciones correspondientes.

Otros conceptos

Artículo 55. *Subvención por idiomas.*

Cuando el trabajador acuda a un centro de enseñanza de idiomas oficialmente reconocido, para aprender un idioma de interés de la empresa (inglés, francés, alemán, portugués u otros) esta subvencionará dichos estudios con un cincuenta por ciento de su coste, con un máximo de 35 euros al mes, previa justificación mediante la correspondiente factura y justificando asimismo un índice de asistencia al curso no inferior al 80 %.

La cantidad máxima establecida en el presente artículo estará sujeta a idénticos incrementos a los establecidos en el art. 43 de este Convenio Colectivo.

Artículo 56. *Gastos de locomoción y dietas.*

a) Gastos de locomoción: los desplazamientos realizados como consecuencia de los cometidos que se ordenen al personal, y que deban ser desempeñados fuera del término municipal donde radique su centro de trabajo, serán sufragados por la empresa.

Cuando el trabajador utilice para tales desplazamientos su vehículo propio, habiendo sido previamente autorizado por la empresa para ello, percibirá una compensación por kilómetro realizado, la cual está definida en las tablas anexas.

b) Dietas: Los trabajadores que, por necesidades de la empresa, tengan que desplazarse a una población distinta de aquella donde radique su centro de trabajo, percibirán una dieta según las normas siguientes:

Hora de salida:

Antes de las 15:00: Dieta completa.
Entre las 15:00 y las 23:00: Media dieta.
Después de las 23:00: Sin dieta.

Hora de llegada:

Antes de las 13:00: Sin dieta.
Entre las 13:00 y las 21:00: Media dieta.
Después de las 21:00: Dieta completa.

Cuando se pernocte fuera del domicilio, la empresa correrá con los gastos de alojamiento. En el caso de que se duerma en casa particular, sin utilización de hotel, el trabajador percibirá el importe correspondiente a una dieta nacional diaria adicional.

Los importes de las dietas serán los reflejados en las tablas anexas al presente Convenio.

Como excepción a lo anterior se establece que el personal de Tenerife tiene obligación de cubrir tanto la Oficina del Sur como la del Norte, percibiendo únicamente los gastos de locomoción correspondientes si necesita desplazarse a una u otra oficina.

Artículo 57. *Horas o días de compensación.*

Las horas o los días de «compensación» serán aquellos que se generen con motivo de:

1. Trabajo en día festivo oficial: cada día festivo trabajado dará lugar a un día de compensación, salvo en aquellos casos en los que por razones operativas o productivas no fuese posible la compensación con dicho día de descanso, en cuyo caso el complemento retributivo por hora festiva trabajada será el previsto en el presente Convenio.

2. Cuando un día festivo coincida con un día libre del trabajador, se generará un día de compensación.

3. La realización de horas extraordinarias se compensará, con carácter general, con horas de compensación, en la proporción establecida en el artículo 54 del presente Convenio, salvo que estas sean retribuidas en la forma estipulada.

Las fechas de disfrute de dichas horas o días de compensación serán fijadas de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, debiendo ser disfrutadas antes del transcurso de un año contado desde la fecha en que se genere dicho derecho; transcurrido dicho año sin haberse producido la compensación, se entenderá prescrito el derecho del trabajador a su disfrute, salvo que el trabajador lo haya solicitado dentro del anterior plazo y este no haya sido posible por causa imputable a la empresa. La solicitud y denegación, en su caso, deberá ser por escrito.

Tendrán prioridad en la asignación de fechas de disfrute, los días de vacaciones frente a los días de compensación, y los días u horas de compensación más antiguos frente a los más modernos entendiéndose por más antiguo aquel cuyo derecho se ha generado primero, en caso de igualdad, regirá el criterio de prioridad en el orden de solicitud y en caso de empate el de mayor antigüedad del empleado en la empresa. La confirmación de la petición de días u horas de compensación se efectuará por la empresa con la máxima premura y antelación posible y nunca más tarde del momento de la publicación de los turnos; en caso de nuevas peticiones una vez publicados los turnos su concesión se hará sin tener en cuenta el orden de prioridad citado.

CAPÍTULO XIV

Protección de la maternidad

Artículo 58. *Suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto de trabajo*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 59. *Protección de la maternidad.*

1. Conforme a lo dispuesto en el artículo 26 de la LPRL, que en todo caso resultará de aplicación complementaria, dentro de la evaluación de riesgos se deberá comprender la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto. Si los resultados de dicha evaluación revelan un riesgo sobre el embarazo o la lactancia, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitarlo, bien a través de una adaptación de las condiciones o bien del tiempo de trabajo, y la no realización de trabajos nocturnos o a turnos.

2. Cuando dicha adaptación no resultara posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, o durante el período de lactancia en la salud de la mujer y del hijo, según certificación médica oficial de los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función compatible con su estado. El cambio de puesto o función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios que se apliquen para los supuestos de movilidad funcional y con efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Cuando, a pesar de lo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, conservando el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si tal cambio de puesto tampoco resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el tiempo necesario.

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

CAPÍTULO XV

Prestaciones sociales

Artículo 60. *Incapacidad temporal.*

La prestación económica en las diversas situaciones constitutivas de Incapacidad Temporal (IT), será la que venga determinada legal o reglamentariamente.

No obstante lo anterior, se establecen los siguientes complementos con cargo a la empresa:

Para aquellas situaciones en las que el trabajador, con más de seis meses de antigüedad en la empresa, inicie una situación de Incapacidad Temporal (IT) derivada de enfermedad profesional o de accidente de trabajo, con exclusión de los accidentes «in itinere», se complementará, con cargo a la empresa, el subsidio o prestación económica que legalmente corresponda hasta alcanzar el 100 por 100 de los conceptos salariales fijos, desde el primer día y hasta alcanzar un máximo de seis meses por proceso.

Igualmente se complementará la situación anteriormente descrita hasta el 85 por 100 de los conceptos salariales fijos, desde el mes séptimo y hasta el doceavo por proceso, sin que en ningún caso el trabajador pueda llegar a percibir por estos conceptos más de lo que le hubiera correspondido percibir de haber estado en situación de actividad o «alta».

Para aquellos supuestos de IT derivados de contingencias comunes (enfermedad común) o de accidentes «in itinere», y con carácter exclusivo de aplicación en los tres primeros procesos dentro del año natural, el trabajador con más de seis meses de antigüedad en la empresa, percibirá en los tres primeros días por proceso un complemento salarial con cargo a la empresa del 100 % de sus conceptos salariales fijos diarios; para tener derecho a la percepción de este complemento el trabajador deberá justificar su situación de IT con los correspondientes partes oficiales de baja y alta expedidos por el facultativo de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes que corresponda; la presentación de justificante distinto a dichos partes de baja y alta implicará la no percepción de complemento alguno, con cargo a la empresa, durante los tres primeros días en cada proceso de IT.

Para aquellos supuestos de IT derivados de contingencias comunes (enfermedad común) o de accidentes «in itinere», y con carácter exclusivo de aplicación en el primer proceso dentro del año natural, el trabajador con más de seis meses de antigüedad en la empresa, percibirá un complemento salarial por los siguientes importes:

a) A partir del día 45 inclusive percibirá un complemento hasta el 80 % de los conceptos salariales fijos; este complemento se percibirá hasta alcanzar la fecha máxima de seis meses contados desde la fecha de inicio del proceso.

En el segundo y siguientes procesos, dentro del año natural, de IT derivada de contingencias comunes (enfermedad común) o de accidentes «in itinere», el trabajador con más de seis meses de antigüedad en la empresa percibirá el siguiente complemento salarial:

b) A partir del día 61 inclusive percibirá un complemento hasta el 80 % de los conceptos salariales fijos; este complemento se percibirá hasta alcanzar la fecha máxima de seis meses contados desde la fecha de inicio del proceso de que se trate.

El complemento previsto en las letras a) y b) anteriores se aplicará única y exclusivamente a aquellos trabajadores que no tengan en el año en curso, o hayan tenido en el año natural anterior, un índice de absentismo individual por ausencias no justificadas igual o superior al 0,5 % de la jornada anual (o parte proporcional en caso de que no se haya completado un año de trabajo efectivo).

A todos los efectos y para que las fechas de ausencia derivada de causa médica (IT) se entiendan suficientemente justificadas, deberán

aportarse por el trabajador los preceptivos partes de baja, confirmación y alta, expedidos por el correspondiente facultativo de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes, que justifiquen desde el primer día de ausencia por IT hasta el último. Los partes de baja, confirmación y alta deberán ser trasladados a la empresa en los cinco días siguientes a su expedición.

Las ausencias derivadas de supuestas causas médicas que no sean acreditadas de la forma descrita en el párrafo precedente, al margen de su posible tipificación como falta laboral, darán lugar al no abono de los haberes correspondientes al tiempo de ausencia, tanto por lo que se refiere a los de devengo mensual como a los de devengo superior al mensual.

Todas las mejoras antes referidas se aplicarán a los procesos de IT que se inicien con posterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo.

A los efectos previstos en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores quedan obligados a poner en conocimiento de la empresa, por escrito, el domicilio exacto en el cual se pueda verificar el estado de enfermedad o accidente. En el supuesto que el trabajador no procediera a facilitar dicho dato o lo facilitase de forma inexacta por causa que le resulte imputable, no tendrá derecho a complemento ni diferencia alguna a cargo del empresario.

Si la protección social en esta materia fuera legal o reglamentariamente modificada, esta cláusula deberá adaptarse a la misma, afectando dicha adaptación tanto a los procesos de incapacidad nuevos como a los que estuvieran en curso.

CAPÍTULO XVI

Derechos de representación colectiva

Artículo 61. *Órganos de representación.*

De conformidad a lo dispuesto en las leyes vigentes, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 62. *Derechos de los representantes legales de los trabajadores.*

1. Crédito Horario: Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 68, e) del Estatuto de los Trabajadores.

Las ausencias del trabajador derivadas del crédito de horas establecidas en este artículo deberán ser previamente avisadas con un mínimo de 48 horas, salvo probadas razones de urgencia.

Las horas de crédito horario que para los representantes legales de los trabajadores dispone el Estatuto de los Trabajadores, podrán ser acumuladas mensualmente en uno o más de tales miembros (entre representantes de un mismo centro de trabajo), contando con la voluntad de los interesados.

Dicha acumulación deberá ser por meses, y las no utilizadas no podrán trasladarse a otros meses, ni por el conjunto de cargos, ni individualmente.

Durante la incapacidad temporal de un representante legal de los trabajadores, se podrán acumular las horas sindicales en otro representante del mismo centro de trabajo, contando con la voluntad de los representantes implicados.

A tales efectos, la cesión de las horas acumuladas se deberá presentar por escrito a la empresa, con antelación a su utilización, y debidamente firmado por el cedente y la aceptación del cesionario, expresando con claridad el número de horas que son objeto de cesión y el mes al que corresponden.

2. Derecho de Reunión: Los representantes legales de los trabajadores de un centro podrán reunirse en los locales de la misma, disponiendo de los derechos y garantías que la ley les otorgue en cada momento.

3. Asambleas: Los trabajadores, tienen derecho a reunirse en asamblea, dentro del recinto de la empresa si las condiciones del mismo lo permiten, comunicándola al empresario, con expresión del orden del día propuesto, con, al menos, cuarenta y ocho horas de antelación. Estas asambleas tendrán lugar fuera de horas de trabajo, no pudiendo perturbar nunca la buena marcha del trabajo.

Los representantes legales de los trabajadores presidirán la asamblea y serán responsables del normal desarrollo de la misma.

4. Derecho de Información: Las empresas pondrán a disposición de los representantes de los trabajadores, y de cada una de las secciones sindicales legalmente constituidas, un tablón de anuncios en cada centro

de trabajo, que permita a aquellos exponer en lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral.

Los empresarios facilitarán mensualmente, a solicitud de los representantes legales de los trabajadores una copia de los boletines de cotización a la Seguridad Social.

No se computarán dentro del crédito horario las horas dedicadas a reuniones convocadas por la Empresa, aún siendo éstas siempre remuneradas.

La actividad de los representantes legales de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones, no podrá en ningún caso perjudicar a éstos en materia de retribuciones, promoción, progresión económica, transformación del contrato y formación.

CAPÍTULO XVII

Regulación de empleo

Artículo 63. *Regulación de empleo.*

Si por causas tecnológicas, organizativas, de producción, económicas o de fuerza mayor, la Empresa se viera obligada a proceder a la extinción o suspensión de contratos de trabajo, en los términos previstos en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores deberá ponerlo en conocimiento de los Representantes Legales de los Trabajadores, así como facilitarles la información necesaria al respecto, todo ello en los plazos y términos legalmente previstos.

En los supuestos objetivos de Regulación de Empleo contemplados en la actual Legislación Laboral, se respetará el escalafón, dentro de cada categoría profesional, para permanecer en la Empresa siendo, en todo caso, los Representantes Legales de los Trabajadores los últimos en causar baja.

CAPÍTULO XVIII

Comisión paritaria de interpretación

Artículo 64. *Composición y funciones.*

De conformidad con lo previsto en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión mixta paritaria de interpretación y seguimiento del Convenio.

Dicha Comisión tendrá su sede en los locales del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), sito en Palma de Mallorca.

La Comisión estará integrada paritariamente por tres representantes de cada parte, representantes legales de los trabajadores y empresa firmantes del Convenio. Con idénticos criterios existirán tres suplentes por cada representación. La Comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias sean de su competencia, quienes serán libremente designados por las partes, y contarán con voz pero sin voto.

La Comisión elegirá cada año, de entre sus miembros con voz y voto, un Presidente y un Secretario. Tanto la Presidencia como la Secretaría serán ostentadas de forma alterna por la representación sindical y empresarial, no pudiendo coincidir simultáneamente en una misma representación ambos cargos.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de la misma.

Son funciones específicas de la Comisión:

A. La interpretación y seguimiento del desarrollo del presente Convenio.

B. El seguimiento sobre la aplicación de dicha normativa.

C. Mediar en aquellos conflictos que voluntaria y conjuntamente les sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre la aplicación o interpretación de la normativa sectorial aludida.

D. Entender, de forma necesaria y previa a la vía administrativa y judicial, en relación a los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por quienes están legitimados para ello, con respecto a la aplicación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo. Igualmente todas aquellas reclamaciones en materia de clasificación profesional, categorías profesionales y cualesquiera otras derivadas de los nuevos ordenamientos laborales, tanto individuales como colectivas, habrán de ser interpuestas con carácter necesario y previo ante esta Comisión. Este trámite será inexcusable y previo para cualquier reclamación que ante la Autoridad Administrativa o Jurisdiccional pueda plantearse.

E. Elaborar un informe anual acerca del grado de cumplimiento del Convenio Colectivo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación y del desarrollo de los propios trabajos previstos en el Convenio y encargado para su desempeño a Comisiones específicas.

F. Interpretar y resolver cuantas cuestiones puedan presentarse en cuanto a la duración del mandato de los representantes de los trabajado-

res, así como en cuanto a número y composición de los mismos o de sus órganos de representación colegiada, por alteraciones en las plantillas de las empresas.

G. La Comisión podrá requerir los informes y asesoramientos técnicos que considere pueden ayudar a la solución de los aspectos controvertidos.

CAPÍTULO XIX

Solución extrajudicial de conflictos

Artículo 65. *Sometimiento al ASEC.*

Las partes firmantes de este Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo; por ello acuerdan su adhesión al Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC), vigente y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, quienes surtirán plenos efectos en los ámbitos de obligar del presente Convenio.

Aquellos conflictos colectivos que tengan ámbito exclusivo de Comunidad Autónoma, serán sometidos a las instrucciones creadas al efecto en dicha Comunidad.

CAPÍTULO XX

Prevención, seguridad y salud en el trabajo

Artículo 66. *Prevención de riesgos laborales.*

En materia de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa cumplirá escrupulosamente la Normativa que desarrolla la Ley de Prevención de Riesgos Laborales «LPRL» (Ley 31/1995, de 8 de noviembre), así como sus disposiciones de desarrollo o complementarias, y cuantas otras normas, legales o convencionales sean de aplicación, por contener prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral.

Artículo 67. *Principios de la acción preventiva.*

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo; dicho derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención, con arreglo a los siguientes principios:

- a. Evitar los riesgos.
- b. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c. Combatir los riesgos en su origen.
- d. Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- e. Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- h. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales.

El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos.

En cuanto a las medidas de evaluación de factores psicosociales, se atenderá especialmente a la mejora de las pausas dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 68. *El plan de prevención.*

La Dirección de la Empresa definirá la política de Prevención a través del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Artículo 69. *Información, consulta y participación de los trabajadores.*

El empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- a. Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- b. Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos antes señalados.
- c. Las medidas adoptadas en relación a potenciales situaciones de emergencia, medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores

El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos laborales y en relación a la adopción de las decisiones siguientes:

1. La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
2. La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
3. La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
4. El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
5. Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 70. *Delegados de prevención.*

Los Delegados de Prevención como representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Tienen las siguientes competencias:

- I. Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- II. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- III. Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la LPRL.
- IV. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones que les son propias, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la LPRL.

Artículo 71. *Comité de seguridad y salud.*

Tal y como establece el artículo 38 de la LPRL, se constituirá el comité de seguridad y salud, como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El CSS se reunirá trimestralmente y siempre que existiendo causa justificada lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. La jornada completa del día dedicado a la reunión será considerada como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 72. *Vigilancia de la salud.*

La Empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia anual de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, con las únicas excepciones contempladas en la LPRL.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

El personal sanitario del servicio deberá analizar los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores y de la evaluación de los riesgos, con criterios Epidemiológicos y colaborará con el resto de los componentes del servicio, a fin de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud, y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo. [Reglamento de los servicios de prevención, art. 37.3.f)].

En tiempo invertido por el trabajador para la realización del reconocimiento médico anual, se considerará tiempo de trabajo efectivo.

CAPÍTULO XXI

Régimen disciplinario laboral

Artículo 73. *Principios generales.*

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. La dirección de la empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

3. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

4. Toda falta cometida por un trabajador se calificará como leve, grave o muy grave.

5. La notificación de las faltas requerirá comunicación al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.

6. En lo referente a obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos, se estará a lo dispuesto en el artículo 29 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, pudiendo ser tipificados los incumplimientos como faltas leves, graves o muy graves en función de su entidad.

7. La representación legal o sindical de los trabajadores en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la Dirección de la empresa de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

Artículo 74. *Faltas leves.*

Serán faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, que sumen más de quince y menos de treinta minutos, durante un período de treinta días.

2. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.

3. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, por un tiempo superior a quince e inferior a treinta minutos en un período de treinta días.

4. Descuidos leves en la conservación de los equipos o del material.

5. No comunicar a la empresa cualquier cambio de residencia, domicilio y demás circunstancias que afecten o puedan afectar a su actividad laboral.

6. Leves faltas de consideración hacia otros trabajadores.

7. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, en un período de treinta días.

8. Falta ocasional de aseo y limpieza en la persona o en el uniforme y la falta ocasional de uso del mismo durante el trabajo sin causa que lo justifique, o su ocasional uso indebido.

9. En general, todos los actos leves de imprudencia o indisciplina.

Artículo 75. *Faltas graves.*

Serán faltas graves:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en un período de treinta días, cuando sumen más de treinta minutos.

2. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, de más de quince y menos de treinta minutos, cometidas en un período de treinta días. O bien, una sola falta de puntualidad superior a quince minutos, de la que se deriven serios perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio o interrupción en la continuidad de un servicio al público.

3. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin autorización o causa justificada.

4. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, entre una y tres ocasiones en un período de treinta días, que sumen más de treinta minutos, o de duración inferior cuando del mismo se deriven graves perjuicios para la empresa.

5. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.

6. El realizar durante la jornada trabajos particulares, sin la previa autorización de la empresa.

7. La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo que no exceda de un día en un período de treinta días.

8. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados, así como el originar y/o mantener riñas o alborotos con otros trabajadores en presencia de público o que trascienda a éste.

9. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.

10. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

11. Descuido importante en la conservación de los equipos o artículos y materiales del centro de trabajo.

12. Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización expresa.

13. El hacer desaparecer útiles, tanto de la empresa como de los clientes de la misma.

14. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa, salvo que sea de forma excepcional y por causa justificada.

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

16. El quebranto o violación de secretos o datos confidenciales, proporcionando datos por razón del puesto que desempeña, sin que se produzca grave perjuicio a la empresa.

17. No hacer llegar a la empresa los partes de baja y alta por enfermedad dentro del plazo de cinco días, así mismo los partes de confirmación de la incapacidad dentro del plazo semanal.

18. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio, cuando sea ocasional.

19. Cambiar un turno u horario de trabajo con otro trabajador, sin la autorización expresa de la empresa.

20. En general, todos los actos graves de imprudencia o indisciplina en el servicio.

21. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, habiendo mediado advertencia o sanción.

Artículo 76. *Faltas muy graves.*

Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en un período de treinta días, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.

2. El abandono del puesto de trabajo, en más de tres ocasiones en un período de treinta días, que sumen más de sesenta minutos.

3. El abandono del trabajo, en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

4. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquélla.

5. La indisciplina, desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes recibidas de los superiores.

6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos graves en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

7. El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.

8. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos 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.

9. El mal trato, acoso o agresiones, verbal o físico, dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas, bien sean compañeros, superiores, subordinados, clientes o terceros.

10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

11. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, cuando exceda de un día en un período de treinta, así como toda manipulación o engaño que conlleve una prolongación de la situación de baja.

12. El realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de Incapacidad Temporal.

13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros, cuando el trabajador ya haya sido advertido o sancionado con anterioridad por dicha causa.

14. La embriaguez o consumo de drogas, aunque sea ocasional, durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa.

15. Simular la presencia de un compañero fichando o firmando por el la asistencia al trabajo, o de cualquier otra forma. Esta sanción será extensiva al suplantado, salvo que éste pruebe su no participación en el hecho.

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

17. Abuso de autoridad.

18. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual y en general cualquier acto de acoso sexual, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada por el acosador.

19. En general, todo los actos muy graves de imprudencia o indisciplina.

20. La reincidencia en falta grave, siempre que la anterior o anteriores hubiesen sido advertidas o sancionadas.

21. Las recogidas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 77. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.
3. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
2. Despido disciplinario.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, comunicándose a la representación legal de los trabajadores, si la hubiere, las sanciones por faltas graves y muy graves.

Artículo 78. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta a partir de la fecha en que la Dirección de la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Disposición adicional primera. Acoso sexual.

Las partes afectadas por el presente Convenio, asumen el compromiso de velar porque impere en la empresa un ambiente exento de riesgo para la salud y, en concreto, para el acoso sexual.

A tales efectos se entenderán como actos de acoso sexual todas aquellas conductas de tal naturaleza, desarrolladas en el ámbito de la empresa, que resultan ofensivas y no deseadas por quien las sufre, creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo.

Los trabajadores tienen derecho a presentar denuncia si se produce acoso sexual, denuncias que serán tratadas con seriedad, prontitud y confidencialmente. Si el trabajador lo desea, se pondrán los hechos en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

En los supuestos en que un trabajador incurra en conductas constitutivas de acoso sexual será sancionado conforme dispone el precepto correspondiente.

Disposición adicional segunda. Genero neutro.

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Fuerza de Ventas, S. A.

Niveles salariales del año 2006

Nivel	Retribución fija	Variable	Variable (máximo)	Salario Anual	Hora ordinaria	Hora nocturna A	Hora nocturna B	Hora festiva	Festiva 175 %	Festiva especial	Hora extra	Hora extra obligatoria	Plus de disponibilidad
59	37.451	30 %	11.235	48.687	20,81	4,16	6,24	15,60	36,41	41,61	31,21	35,37	4,16
58	36.044	30 %	10.813	46.857	20,02	4,00	6,01	15,02	35,04	40,05	30,04	34,04	4,00
57	34.629	30 %	10.389	45.017	19,24	3,85	5,77	14,43	33,67	38,48	28,86	32,70	3,85
54	33.186	30 %	9.956	43.142	18,44	3,69	5,53	13,83	32,26	36,87	27,66	31,34	3,69
53	32.447	30 %	9.734	42.181	18,03	3,61	5,41	13,52	31,55	36,05	27,04	30,64	3,61
52	31.709	30 %	9.513	41.222	17,62	3,52	5,28	13,21	30,83	35,23	26,42	29,95	3,52
51	30.266	30 %	9.080	39.346	16,81	3,36	5,04	12,61	29,43	33,63	25,22	28,58	3,36
50	27.312	30 %	8.194	35.505	15,17	3,03	4,55	11,38	26,55	30,35	22,76	25,79	3,03
49	25.869	30 %	7.761	33.630	14,37	2,87	4,31	10,78	25,15	28,74	21,56	24,43	2,87
48	22.915	30 %	6.874	29.789	12,73	2,55	3,82	9,55	22,28	25,46	19,10	21,64	2,55
47	19.822	30 %	5.946	25.768	11,01	2,20	3,30	8,26	19,27	22,02	16,52	18,72	2,20
46 C	19.195	25 %	4.799	23.994	10,66	2,13	3,20	8,00	18,66	21,33	16,00	18,13	2,13

Nivel	Retribución fija	Variable	Variable (máximo)	Salario Anual	Hora ordinaria	Hora nocturna A	Hora nocturna B	Hora festiva	Festiva 175 %	Festiva especial	Hora extra	Hora extra obligatoria	Plus de disponibilidad
46 B	18.562	25 %	4.641	23.203	10,31	2,06	3,09	7,73	18,05	20,62	15,47	17,53	2,06
46 A	17.304	20 %	3.461	20.765	9,61	1,92	2,88	7,21	16,82	19,23	14,42	16,34	1,92
45	15.903	20 %	3.181	19.084	8,83	1,77	2,65	6,63	15,46	17,67	13,25	15,02	1,77
44	14.779	20 %	2.956	17.735	8,21	1,64	2,46	6,16	14,37	16,42	12,32	13,96	1,64
43	13.649	20 %	2.730	16.379	7,58	1,52	2,27	5,69	13,27	15,17	11,37	12,89	1,52
42	13.053	20 %	2.611	15.663	7,25	1,45	2,18	5,44	12,69	14,50	10,88	12,33	1,45
41	10.758	20 %	2.152	12.909	5,98	1,20	1,79	4,48	10,46	11,95	8,96	10,16	1,20

Dietas de viaje	Dieta completa	Media dieta
Dieta nacional	47,27	23,64
Dieta internacional	77,66	38,83
Kilometraje	0,19 €/km	

Concepto	Pago *	
Hora nocturna A.	Hora nocturna tipo A.	20 %
Hora nocturna B.	Hora nocturna tipo B.	30 %
Hora festiva.	Hora festiva con día de compensación.	75 %
Hora festiva 175 %.	Hora festiva sin día de compensación.	175 %
Hora festiva especial.	Horas festivas especiales sin día de compensación.	200 %
Hora extra.	Hora extraordinaria.	150 %
Hora extra obligatoria.	Hora obligatoria de prolongación de jornada.	170 %
Plus de disponibilidad.	Plus de disponibilidad.	20 %
Jornada partida I.	Jornada partida I por turno.	Importe 4,50 €
Jornada partida II.	Jornada partida II por turno.	Importe 10,20 €
Plus de idiomas.	Plus de idiomas por mes.	Importe 20 €

* Cálculos de porcentaje sobre el valor de hora ordinaria.

que así lo especifiquen, todos los empleados incluidos en el sistema de trabajo por objetivos.

Sin perjuicio de lo determinado en el párrafo anterior, el personal perteneciente a este colectivo de trabajo por objetivos que ostente clase salarial 51 o inferior, a partir del 1 de enero del año 2006 tendrá las siguientes condiciones:

Sus incrementos salariales se ajustarán a lo que disponga al efecto el convenio colectivo vigente en cada momento. No obstante, la compañía, fuera del ámbito de aplicación del convenio, podrá aplicar a los integrantes de este grupo, individualmente considerados, políticas salariales complementarias a la establecida en el convenio colectivo, en función de su pertenencia al sistema de trabajo por objetivos.

Las promociones de este personal contarán con la participación de la representación de los trabajadores.

Le serán de aplicación los pluses fijados en el convenio colectivo.

Cláusula 2.^a El presente convenio estará vigente desde el 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre del 2007, considerándose prorrogado tácitamente por períodos anuales si no se denunciara por alguna de las partes. La denuncia habrá de formalizarse con una antelación de tres meses, como mínimo, respecto a la fecha de expiración del convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

Transcurrido el período inicial de vigencia o la prórroga, en su caso, seguirán aplicándose sus cláusulas con el mismo alcance y contenido con que fueron pactadas, hasta tanto se apruebe y entre en vigor un nuevo convenio.

SECCIÓN 2.^a COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Cláusula 3.^a Las condiciones económicas pactadas en este convenio compensan las que venían rigiendo anteriormente y, a su vez, serán absorbibles por cualquier mejora futura en las condiciones económicas que vengan determinadas por la empresa, por disposiciones legales, convencionales, administrativas o judiciales, siempre que consideradas globalmente y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que las contenidas en el presente convenio

En ningún caso será compatible la aplicación del presente convenio con la de condiciones y derechos, tanto generales como personales, procedentes de otro convenio. La aplicación o aplicabilidad de este convenio determinará automáticamente la exclusión de cualquier otro.

Cláusula 4.^a Se respetarán las situaciones o condiciones, especiales o complementarias a este convenio colectivo, consecuentes con la realización del trabajo por objetivos o participación en programas específicos de especial naturaleza, que pudieran existir o aplicarse en el futuro a título personal, que hubiesen sido individualmente pactadas entre la Empresa y cualquiera de sus trabajadores; siempre que las condiciones laborales resultantes de ello, globalmente consideradas y en cómputo anual, excedan de las contenidas con carácter general en el presente convenio para la categoría profesional / grupo salarial de que se trate, manteniéndose estrictamente «ad personam».

El personal en esta situación será identificado como perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos.

CAPÍTULO II

SECCIÓN 1.^a JORNADA DE TRABAJO

Cláusula 5.^a La jornada anual de trabajo para todo el personal de la compañía será de 1.680 horas de trabajo efectivo para el año 2006 e igualmente para el 2007.

Dadas las características especiales de la actividad desempeñada por los integrantes del colectivo perteneciente al sistema de trabajo por objetivos, su jornada de trabajo, según necesidades, será distribuida durante todo el año natural.

Cláusula 6.^a *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo es de ocho horas netas de trabajo efectivo, con una interrupción de al menos treinta minutos durante la jornada para efectuar la comida (en horario a determinar por la dirección de cada centro de Trabajo), salvo en aquellas jornadas de trabajo en las que por razones de ajuste de jornada anual y calen-

13066 RESOLUCIÓN de 3 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del II Convenio Colectivo de NextiraOne España, S.L.U.

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa NextiraOne España, S.L.U. (Código de Convenio n.º 9015002), que fue suscrito con fecha 21 de abril de 2006, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 3 de julio de 2006.—El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

CAPÍTULO I

SECCIÓN 1.^a ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Cláusula 1.^a El presente convenio es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de las plantillas activas de NextiraOne España, S.L.U., cualquiera que sea el lugar en que presten sus servicios.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, y con la salvedad de lo previsto en el párrafo segundo de la cláusula 13.^a, quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, a efectos del tratamiento salarial, del establecimiento de los incrementos anuales, del sistema de promoción, y de todos los aspectos contenidos en las cláusulas