

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

**13840** *Resolución de 28 de julio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Asimag Servicios Empresariales, SL.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa ASIMAG Servicios Empresariales, S.L., Código de Convenio número 90100472012011, que fue suscrito con fecha 9 de marzo de 2011 por la Comisión Negociadora del Convenio citado de la que forman parte los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra, la Organización Sindical UGT, 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 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 28 de julio de 2011.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

#### **ASIMAG SERVICIOS EMPRESARIALES, S.L. I CONVENIO COLECTIVO 2011-2013**

#### TÍTULO 1

#### **Disposiciones generales**

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio tiene por objeto regular con eficacia general las condiciones de trabajo y productividad así como el resto de las relaciones laborales y sociales entre Asimag Servicios Empresariales S.L., y su personal, siendo el mismo la expresión del pacto libremente adoptado por las partes, en virtud de su autonomía en el marco de las disposiciones reguladoras de esta materia

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio será de aplicación a todos/as los trabajadores/as de los Centros de Trabajo, a excepción del personal que realice funciones de dirección.

Este Convenio Colectivo viene a sustituir expresamente la regulación contenida en Convenios Colectivos anteriores, fuese cual fuese su origen y ámbito, así como los pactos o acuerdos aplicables en las Empresas a trabajadores/as concretos, sin perjuicio de mantener las condiciones más beneficiosas de los mismos.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2011 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2013 independientemente de la fecha de su firma.

#### Artículo 4. *Denuncia y revisión.*

La denuncia del Convenio habrá de realizarse por escrito y con antelación mínima de 3 meses a la fecha de extinción del mismo

Denunciado el presente Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales y se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio

#### Artículo 5. *Garantías personales.*

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

#### Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Este Convenio Colectivo forma un todo único e indivisible en sus aspectos económicos, por lo que la anulación total o parcial en cualquiera de estos conceptos conllevará la nulidad de la totalidad de los aspectos económicos y la necesidad de renegociarse todos éstos en su conjunto.

#### Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria estará compuesta por tres representantes de las representaciones sindicales firmantes del Convenio de acuerdo con su representatividad y otros tantos representantes de la Dirección de la Empresa Asimag Servicios Empresariales, S.L., a todos los efectos, y sea cual sea el número de asistentes, se considerará que cada representante ostenta un voto.

La función de la Comisión Paritaria será solucionar, de forma negociada, las diferencias que hubiera en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este Convenio.

La Comisión se reunirá por petición de cualquiera de las partes que podrá convocarla mediante escrito que hará llegar a la parte contraria con al menos 10 días de antelación a la fecha de la reunión, dicho escrito deberá contener la propuesta de los asuntos a tratar. En caso de que la reunión de la Comisión Paritaria acabase sin acuerdo, se levantará acta que refleje las diferentes posturas y se remitirá copia a la Autoridad Laboral competente para los efectos oportunos.

De entre los componentes se nombrará un Secretario, que será el encargado de cursar las convocatorias, comunicando detalladamente de forma concreta y precisa los puntos a tratar reflejados en el orden del día, y posteriormente certificará y publicará los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria, facilitando copia a la Dirección de la empresa Asimag Servicios Empresariales S.L., y a la Representación de los Trabajadores. El domicilio de la Comisión Paritaria será el del PRECO

Será competencia de la Comisión regular su propio funcionamiento en lo que no está previsto en la presente norma

#### Artículo 8. *Normativa de aplicación subsidiaria.*

Para todo lo no regulado en el presente Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la normativa que con carácter general esté vigente en cada momento.

## TÍTULO 2

### Organización del trabajo y clasificación profesional

#### Artículo 9. *Organización del trabajo.*

En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la Empresa actuará conforme a las facultades y obligaciones que le otorga la normativa legal y reglamentaria de carácter general.

#### Artículo 10. *Jornada laboral.*

La duración de la jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de 1.800 horas anuales para cada uno de los años pactados en el presente convenio colectivo, sin perjuicio, en todo caso, de las jornadas actualmente pactadas más favorables para los/as trabajadores/as. Su distribución semanal se pactará con los representantes de los trabajadores/as de la Empresa teniendo en cuenta que en ningún caso se podrán realizar más de 9 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El calendario laboral anual se pactará con los representantes de los trabajadores de la Empresa antes del 15 de diciembre del año anterior objeto del calendario.

Se establece como periodo de jornada intensiva desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre de cada año.

Se consideran días no laborales, los días 24 y 31 de diciembre de cada año.

Todo/a trabajador/a desplazado/a a otro centro de trabajo por razón de servicio, se atenderá al horario del centro de trabajo de destino.

#### Artículo 11. *Vacaciones.*

Las personas con una fecha de ingreso mínima de un año en la Empresa, tienen derecho a un periodo anual de vacaciones retribuidas de 23 días laborales

Las personas con fecha de incorporación inferior a un año disfrutarán de un periodo de vacaciones proporcional al tiempo de permanencia en la Empresa.

Anualmente se confeccionará un calendario vacacional, con el V.º B.º de los Representantes de los Trabajadores, en las condiciones establecidas en la Instrucción Técnica en vigor.

Conforme al tenor literal del último párrafo del vigente artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, «Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

#### Artículo 12. *Contratación.*

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio podrán ser contratados/as a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento.

Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción.

Se podrán celebrar contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, previstos en el artículo 15,1.b), del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dentro del periodo máximo admitido por dicho precepto de 12 meses contados a partir del momento en que se produzcan las causas reseñadas

en el expresado precepto, y la duración máxima de los antedichos contratos no podrá superar los 6 meses.

En el caso de que dichos contratos se concierten por una duración inferior a 6 meses, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido en el apartado anterior.

Contratos para la realización de una obra o servicio determinado.

Tienen por objeto la realización de una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa. El contrato deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente el trabajo o tarea que constituya su objeto. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

Contrato de trabajo en prácticas.

Podrá celebrarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, dentro de los 5 años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios o de 7 cuando el contrato se concierte con un/a trabajador/a con discapacidad. Dichos contratos se concertarán por empresa y trabajador/ra en prácticas de acuerdo a las siguientes reglas y, supletoriamente, en la legislación vigente:

La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años. Las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima de dos años. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a 6 meses.

La retribución mínima será el 60% el primer año y el 75% el segundo de la retribución establecida en Convenio para su categoría profesional.

Si al término del contrato, el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de fecha de ingreso en la empresa

Contrato para la formación.

Se podrá celebrar con trabajadores/as mayores de 16 años y menores de 21 que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite de edad podrá superarse cuando el contrato se concierte con un/a trabajador/a discapacitado/a. Estos contratos se registrarán por las siguientes reglas.

La duración mínima del contrato será de 6 meses y máxima de 2 años. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a seis meses.

El tiempo dedicado a la formación teórica no será inferior al 15% de la jornada máxima prevista en el Convenio para el puesto de trabajo.

La retribución del/a trabajador/a será el S.M.I.

En el supuesto de que el/la trabajador/a continuase en la empresa al término del contrato no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del anterior contrato a efectos de fecha de ingreso en la empresa.

En lo no regulado de forma expresa en este convenio para los contratos para la formación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Contrato para el fomento a la contratación indefinida.

Con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores/as desempleados/as y de empleados/as sujetos/as a contratos temporales, podrá concertarse el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, en los supuestos y modalidades previstas en la legislación vigente en cada momento.

Contratos fijos discontinuos de llamada incierta.

El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

Los/as trabajadores/as con contratación a tiempo parcial tendrán preferencia a ampliar su jornada, caso de necesitarlo la empresa y reunir los/as trabajadores/as las condiciones que el puesto precise, a juicio de la dirección.

#### Artículo 13. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso podrá, exceder de 6 meses para contratos indefinidos del Grupo 1 y 2, ni de tres meses para los Grupos 1, 2 y 3 en contratos temporales e indefinidos del Grupo 3; para los Grupos 4 y 5, la duración máxima será de quince días.

La situación de IT, por cualquiera de sus causas, suspenderá el periodo de prueba.

Durante el período de prueba el/la trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la fecha de ingreso del/a trabajador/a en la empresa.

#### Artículo 14. *Promoción de los/as trabajadores/as.*

Conforme al art. 24 del T.R.L.E.T., los ascensos y promociones de las personas se producirán en todo caso teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia del trabajador/a, así como las facultades organizativas del empresario.

En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para los trabajadores/as de uno y otro sexo, y deberá respetar asimismo el imperativo de no discriminación por las demás circunstancias referidas en el art. 17.1 del T.R.L.E.T.

Para el ascenso o promoción profesional de los/as trabajadores/as se requerirá, con carácter general, poseer las aptitudes exigidas para el desempeño de los nuevos puestos de trabajo, valorándose a estos efectos la asistencia de los trabajadores/as, con aprovechamiento acreditado, a cursos de formación directamente relacionados con el puesto a ocupar.

Con carácter interno el ascenso y promoción profesional estará vinculado al Sistema de Apreciación del Desempeño que a través de una Instrucción Técnica tendrá su desarrollo e implantación.

#### Artículo 15. *Dimisión del/a trabajador/a.*

En caso de dimisión del/a trabajador/a de su puesto de trabajo en la empresa, habrá de avisar por escrito a la Dirección de la misma, con un mínimo de 15 días naturales de antelación. Si no se realizase este preaviso, perderá el/la interesado/a la parte proporcional de la paga extraordinaria de Julio o Navidad que estuviese devengada, como resarcimiento de los daños y perjuicios que tal omisión de plazo ocasione a la empresa. Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de incumplimiento parcial, esto es, cuando el/la trabajador/a preavise de su cese aunque con antelación menor a los quince días naturales, la compensación, es decir, la pérdida de paga extra devengada será igualmente parcial, en proporción de un quinceavo de la cuantía de la paga extra correspondiente por cada por cada día natural que falte para completar los quince fijados por el presente Convenio

## Artículo 16. Grupos profesionales.

1. Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio se distribuyen en los siguientes grupos profesionales:

### Grupo 1. Responsables (Mandos Intermedios).

Coordinador/a.  
Responsable de proceso.  
Responsable de equipo.  
Delegado/a Gestión.  
Delegado/a Comercial.

### Grupo 2. Técnicos/as.

Consultor/a.  
Técnico/a de proceso.  
Jefe/a de Equipo.  
Docente-Monitor/a-Experto.  
Jefe/a de Ventas.  
Asesor/a Convenios Formativos.  
Comercial.

### Grupo 3. Especialistas.

Tutor/a-Dinamizador/a.  
Encuestador/a- Entrevistador/a.  
Supervisor/a.  
Técnico/a Auxiliar.  
Auxiliar.  
Teleoperador/a.

### Grupo 4. Administrativos.

Administrativo/a.  
Recepcionista.  
Auxiliar Administrativo/a.

### Grupo.5. Varios.

Buzoneadores/as.  
Ordenanza.  
Limpiador/a.

2. La definición de los Grupos profesionales se establece en base a las funciones y actividades de los puestos contenidos en cada grupo y que son:

Grupo 1. Responsables: Son aquellos/as trabajadores/as, que bajo la dependencia del Director de Área o Departamento llevan la responsabilidad directa de la gestión general de un equipo o proceso, dirigiendo y coordinando tareas.

Grupo 2. Técnicos: Son aquellos/as trabajadores/as, que bajo la dependencia de un Responsable de Equipo o de Proceso, o Director de Área o Departamento realiza trabajos que requieren asumir responsabilidad en el proceso o en el equipo, que requieren iniciativa y conocimientos técnicos específicos. Pudiendo tener a su cargo Especialistas, Administrativos y/o personal auxiliar

Grupo 3. Especialistas: Son aquellos trabajadores/as que con iniciativa y responsabilidad restringida y en dependencia de un Responsable o de un Técnico, realiza trabajos de carácter secundario que exigen cierto grado de conocimientos técnicos específicos del área de trabajo.

Grupo 4. Administrativos: Son aquellos/as trabajadores/as que se dedican a tareas y operaciones administrativas secundarias dentro de un equipo o proceso, que solo exigen conocimientos generales de las técnicas administrativas.

Los/as Auxiliares serán aquellos/as trabajadores/as que realicen tareas y operaciones elementales administrativas y en general las puramente mecánicas inherentes al trabajo administrativo.

Grupo 5. Varios: Son aquellos/as trabajadores/as que realizan tareas elementales de auxiliar, puramente mecánicas y de carácter generalista

La relación de grupos profesionales y la relación de puestos (Anexo 2) incluidas en este Convenio son meramente enunciativas, sin que suponga obligación de tener provistas todas las enumeradas si la organización de la empresa no lo requiere.

#### Artículo 17. *Trabajos de superior categoría*

Cuando por razones técnicas u organizativas que justifiquen la medida y por el tiempo imprescindible, el trabajador podrá realizar tareas de una categoría superior a la que tenga atribuida, con comunicación a los Representantes de los Trabajadores, percibiendo el salario correspondiente al puesto que efectivamente realiza.

Se exceptúan de lo anteriormente pactado los trabajos de superior categoría que el trabajador realice de acuerdo con la empresa, con objeto de prepararse para la promoción, que podrán tener condiciones específicas.

### TÍTULO 3

#### **Estructura salarial**

#### Artículo 18. *Estructura salarial.*

La estructura salarial para cada nivel profesional, sin perjuicio de lo establecido en el resto de artículos, se compone de:

- Salario Base.
- Parte proporcional de Pagas Extra.
- Complemento ad Personam en su caso.
- Complemento de Actividad, en su caso.
- Cumplimiento Objetivos/Variable, en su caso.

#### Artículo 19. *Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores/as recibirán dos pagas extraordinarias, correspondiente a las pagas de Julio y Navidad y en proporción al tiempo trabajado.

Ambas pagas extraordinarias se cobraran de forma prorrateada mensualmente.

#### Artículo 20. *Plus Convenio.*

El importe del Plus de Convenio que a la entrada en vigor del presente convenio vinieran cobrando los/as trabajadores/as del Grupo, se incorpora al salario base, quedando absorbido por este.

#### Artículo 21. *Antigüedad.*

Los/as trabajadores/as afectados/as por este convenio no generarán retribución alguna por antigüedad. Las cantidades acreditadas por este concepto, en el momento de la entrada en vigor del presente convenio se consolidarán y abonarán formando parte del Complemento ad Personam.

## Artículo 22. *Complemento ad Personam.*

Los/as trabajadores/as que a la entrada en vigor del presente convenio vinieran cobrando una retribución en conceptos no incluidos en la actual estructura salarial, se abonarán como Complemento ad Personam.

## Artículo 23. *Complemento Actividad.*

Como consecuencia de acuerdos individuales de carácter temporal o de otra naturaleza, de los cuales se deriven contraprestaciones económicas, estas se devengarán como Complemento Actividad

Estos acuerdos deberán quedar regulados mediante documento escrito en el que figure, como mínimo, el objeto que provoca la contraprestación, su cuantía, periodicidad y duración.

## Artículo 24. *Retribución variable por objetivos.*

Los/as trabajadores/as podrán tener un complemento de retribución variable, no consolidable, que se establecerá con carácter individual y temporal; su cobro estará condicionado, en la parte proporcional que corresponda, al nivel de cumplimiento de los objetivos generales de la empresa y a los objetivos establecidos específicamente para el/a trabajador/a.

Este sistema de retribución variable por objetivos tendrá su desarrollo mediante Instrucción Técnica, previamente consensuada con los representantes de los Trabajadores, que incluirá la documentación necesaria para fijar objetivos, hacer su seguimiento, evaluación y valoración.

## Artículo 25. *Política salarial.*

Los incrementos establecidos para las tablas salariales durante la vigencia de este Convenio Colectivo, será del IPC resultante al 31 de diciembre de cada año y que tendrá su aplicación, independientemente de la fecha de su publicación, el 1 de enero de cada año siguiente y de vigencia para las diferentes categorías profesionales de la Tabla Salarial Anual del Anexo I.

Para los casos de posible inaplicación salarial del Convenio, previstos en el artículo 87.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, intervendrán los representantes de los trabajadores legitimados para negociar el convenio, debiendo existir acuerdo entre las partes negociadoras.

## TÍTULO 4

### Prestaciones sociales

## Artículo 26. *Prestaciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional.*

En el caso de Incapacidad Temporal por Accidente de Trabajo, el/la trabajador/a percibirá el 100% de su salario bruto anual.

Cuando la Incapacidad Temporal sea consecuencia de Enfermedad Común o Accidente no Laboral, la empresa completará hasta el 100% las prestaciones de la Seguridad Social desde el cuarto día de la baja, siempre que la baja supere los 30 días naturales.

El/la trabajador/a estará obligado/a a avisar de su ausencia en el primer día de ésta, así mismo están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar la baja de la Seguridad Social dentro de las 48 horas.

Del mismo modo, la Empresa podrá verificar el estado de salud del/a trabajador/a mediante un reconocimiento a cargo de la Mutua. La negativa del/a trabajador/a a dicho

reconocimiento determinará la suspensión de los complementos económicos existentes a cargo de la Empresa por esta situación.

Artículo 27. *Licencias retribuidas.*

Previa comunicación y posterior justificación por escrito, el/la trabajador/a tendrá derecho a disfrutar de licencias en los siguientes casos y con la duración que a continuación se indican, con abono del salario íntegro:

15 días naturales por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho y hasta 5 días más a cargo del trabajador.

3 días por nacimiento o adopción de cada hijo/a. (Más los 13 días que marca la normativa legal).

4 días por fallecimiento, de padres, hijos, cónyuge, hermanos, abuelos, nietos e hijos políticos. (Ampliado 2 días si existieran desplazamientos superiores a 200 km).

2 días por enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización de. Este permiso se puede disfrutar durante el periodo que dure el hecho causante. (Ampliado 2 días si existieran desplazamientos superiores a 200 km).

1 día por traslado de domicilio habitual.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar los permisos necesarios para que puedan concurrir a exámenes, siempre que los estudios correspondientes se curse para la obtención de un título académico o profesional oficial. La duración de estos permisos será por el tiempo indispensable.

El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el/la trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño de cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

El tiempo indispensable para asistir a consulta médica del Servicio Público de Salud, cuando el horario coincida con la jornada laboral.

El tiempo necesario para consulta médica especializada

Para percibir la retribución de las ausencias reguladas en este artículo, es obligación del/a trabajador/a aportar los justificantes correspondientes.

Para la utilización de los permisos previstos en los párrafos anteriores, las parejas de hecho inscritas en los registros existentes al efecto tendrán la consideración de cónyuges.

Artículo 28. *Licencias no retribuidas.*

En caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho inscrita, el cónyuge o pareja superviviente con hijos menores de edad tendrá derecho a una excedencia de un mes, con reserva del puesto de trabajo, que se hará efectivo a la finalización del permiso retribuido establecido al efecto en el artículo anterior.

Los/as trabajadores/as que acrediten una fecha de ingreso mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez cada año de forma consensuada con la empresa.

No obstante, alternativamente y de forma consensuada, dicho permiso podrá ser fraccionado en dos períodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.

Conforme al tenor literal de los apartados 2 y 3 del vigente artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, «2. El/la trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

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

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

El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de reconocimiento de fecha de ingreso en la empresa y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año de excedencia del/a trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

Para la obtención de estos permisos, el/la trabajador/a habrá de comunicarlo a la empresa previamente por escrito y en los supuestos que se requiera deberá justificar su utilización.

Las licencias, retribuidas o no, reguladas en el presente convenio, sólo se concederán en las fechas en que acontezcan los hechos que las motivan y se disfrutarán en los días inmediatos siguientes al acontecimiento causante, salvo en los casos de enfermedad grave u hospitalización de parientes, en los cuales se podrá utilizar el permiso mientras se mantenga y acredite la situación que da lugar al mismo. En consecuencia, de producirse durante el disfrute de las vacaciones, fiestas o durante la suspensión del contrato, no se efectuará ningún tipo de compensación posterior.

#### Artículo 29. *Maternidad, paternidad, lactancia y guarda legal.*

El derecho a las ausencias por lactancia regulado en el actual artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrá ser sustituido por el disfrute de dos semanas retribuidas consecutivas a las 16 o 18 semanas de baja por maternidad o adopción. Si el/la trabajador/a optase por el disfrute de este permiso deberá comunicarlo a la Empresa con siete días de antelación a la finalización del periodo de baja por maternidad o adopción.

En el supuesto de que el/a trabajador/a hubiese ejercitado el derecho que se reconoce en el párrafo anterior y, posteriormente, dentro de los nueve meses siguientes al parto, hiciera uso del derecho de excedencia regulado en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, de la liquidación salarial que hubiera que practicarle, se le deducirán los devengos correspondientes a los catorce días disfrutados o la parte proporcional que corresponda.

En casos de partos prematuros y en aquellos que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión del

contrato regulado en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá computarse, a solicitud del padre o la madre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen las seis primeras semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

En los supuestos de partos prematuros con falta de peso y en los que por cualquier circunstancia el neonato precise hospitalización a continuación del parto por periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado y con un máximo de 13 semanas adicionales

Igualmente, en caso de nacimientos de hijos prematuros o con necesidad de hospitalización tras el parto, mientras dure la necesidad de atención hospitalaria al neonato, el padre o la madre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de su salario.

Tendrán derecho a reducir entre un octavo y la mitad de la jornada, con disminución salarial proporcional, quienes tengan a su cargo a algún menor de 8 años o discapacitado psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida.

Tendrán derecho a reducir hasta la mitad de la jornada, con disminución salarial proporcional, quienes tengan a su cargo un hijo mayor de 8 años y menor de 10, siempre que exista acuerdo entre trabajador y empresa.

El periodo de excedencia por nacimiento de hijo regulado en el actual artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores comenzará a computarse a partir del día siguiente a la finalización del periodo de baja por maternidad.

La concreción horaria y la determinación del tiempo de disfrute en los apartados de las reducciones de jornada por hijo menor de 8 años e hijo mayor de 8 y menor de 10 años, corresponderán al trabajador/a.

#### Artículo 30. *Estudios oficiales y formación.*

Empresa y representantes de los trabajadores convienen en que la formación es fundamental para el desarrollo profesional de todos/as los/as trabajadores/as. El fin de la formación es adquirir la capacidad necesaria, tanto para el buen desarrollo de su trabajo diario, como para facilitar su promoción en la empresa.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores/as de los planes de formación anuales. Para la planificación de la formación se tendrá en cuenta la ocupación de la jornada diaria, que se establece en un 50% de formación dentro de la jornada y el resto fuera del horario de trabajo.

La empresa valorará cada caso particular en temas de formación. Se facilitará la posibilidad de asistir a acciones formativas previa solicitud por parte del/a trabajador/a.

Anualmente, se confeccionará un programa de formación interna tomando como base el mapa de necesidades formativas, este programa contará con el VºBº de los Representantes de los trabajadores/as.

### TÍTULO 5

#### Régimen disciplinario

#### Artículo 31. *Principios de ordenación.*

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados/as por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determinan en el presente convenio y las que se establezcan en disposiciones legales aplicables, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave y muy grave, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa al/a trabajador/a y a los/as Representantes Legales del mismo.

Las faltas cometidas por los/as trabajadores/as al servicio de las empresas reguladas por este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención,

en leves, graves y muy graves, de conformidad con los que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación:

A) Se consideran faltas leves:

Tres faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada.  
La no comunicación con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.  
Falta de aseo y limpieza personal.  
Falta de atención y diligencia con los clientes.  
Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.  
Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.  
La embriaguez ocasional.  
Los errores continuados en la realización de las tareas encomendadas.

B) Son faltas graves:

Faltar al trabajo sin justificación dos días en un mes.  
La simulación de enfermedad o accidente.  
Simular la presencia de otro/a trabajador/a, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.  
Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los/as compañeros/as sin la debida autorización.  
Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.  
La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.  
El abandono del trabajo sin causa justificada.  
La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

C) Son faltas muy graves:

Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considera causa injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del/la trabajadora, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.  
El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.  
El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores/as como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este inciso, el falsear datos ante la representación legal de los/as trabajadores/as, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.  
El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.  
El acoso sexual o por razón de sexo.  
La simulación comprobada de enfermedad.  
Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.  
Haber recaído sobre el/a trabajador/a sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa que pueda motivar desconfianza hacia su autor.  
La continua falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los/as compañeros/as.  
La embriaguez durante el trabajo.

Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia desleal a la empresa, si no media autorización de la misma.

Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes/as, compañeros/as o subordinados/as.

Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción, y demás establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La reincidencia en falta grave, si se comete dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera infracción.

## Artículo 32. Sanciones.

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

### A) Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo un día.

### B) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

### C) Faltas muy graves:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.

Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.

Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del/a mismo/a y repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa.

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los/as trabajadores/as las que se refieran a faltas graves o muy graves.

## TÍTULO 6

### Garantías sindicales

## Artículo 33. Derechos de los Sindicatos.

La Dirección de la Empresa respetará en cada momento lo que pueda disponer la legislación sobre competencias y atribuciones de las Centrales Sindicales, la constitución de Secciones Sindicales y el nombramiento de Delegados/as Sindicales.

El Comité de Empresa dispondrá de un local en el centro de trabajo habilitado con los medios necesarios para facilitar el desempeño de sus funciones de representación.

Cada miembro del Comité de Empresa tendrá derecho a un crédito horario retribuido según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Es necesario, para el buen funcionamiento de la empresa, un preaviso de, al menos, 24 horas, salvo situaciones excepcionales.

Las Secciones Sindicales constituidas y que tengan al menos el 10% del total de representantes de los trabajadores/as elegidos en las Elecciones Sindicales celebradas en la Empresa, tendrán derecho a compartir el Local del Comité de Empresa.

Artículo 34. *Derechos del delegado sindical.*

Al/a Delegado/a miembro del Comité de Empresa que habitualmente desempeñe un puesto de categoría superior a la que tenga consolidada, le serán computadas las horas que emplee en su labor sindical como desempeñadas de nivel superior a todos los efectos (económicos y de consolidación).

El crédito horario mensual establecido para los representantes legales de los trabajadores podrá acumularse trimestralmente. Dicha acumulación se podrá realizar a título individual o, en su conjunto, para la representación de cada uno de los sindicatos.

Disposición adicional primera. *Sobre seguridad y salud en el trabajo.*

La protección de los/as trabajadores/as constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de este Convenio, ambas partes consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en el centro de trabajo que tenga como fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la Empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Disposición adicional segunda. *Acoso moral y acoso sexual.*

Las partes firmantes de este Convenio, conscientes de la vinculación de cualquier tipo de acoso con la salud del/a trabajador/a, se comprometen a realizar el esfuerzo necesario para crear y mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y la libertad personal en el ámbito de la Empresa.

A tal fin, en un plazo máximo de la vigencia del presente Convenio, ambas partes se comprometen en la elaboración de un protocolo que actúe como instrumento operativo suficiente para hacer efectiva la garantía de un entorno laboral respetuoso con la libertad y dignidad personales antes mencionadas. Protocolo en el que se expresará claramente qué se entiende por acoso moral, cómo identificar las situaciones protegibles y el procedimiento de actuación en los órdenes tanto correctivo como, si procediera, disciplinario.

En los mismos términos establecidos en los párrafos anteriores se asume el compromiso de elaboración de un protocolo operativo en relación con los casos ciertos de acoso sexual.

Disposición adicional tercera. *Respeto al principio de igualdad y diversidad.*

Cualquier trabajador/a de la Empresa tendrá igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo u orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otros/as trabajadores/as del centro de trabajo, siendo, en todo caso, la apreciación del desempeño en la Empresa un dato a tener en cuenta, sin perjuicio de respetar lo establecido en la normativa vigente sobre la capacidad laboral para poder desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo a ocupar.

Disposición adicional cuarta. *Conciliación personal y laboral.*

La Empresa se compromete a hacer todos los esfuerzos posibles para que sea posible de facto la conciliación de la vida personal y laboral de sus trabajadores/as.

Disposición adicional quinta. *Compromiso con el Medio Ambiente.*

La protección del medio ambiente es un elemento fundamental para garantizar el desarrollo sostenible de nuestra sociedad y asegurar el futuro de la actividad. Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario que la Empresa actúe de forma responsable y respetuosa con su entorno, movilizándolo sus capacidades técnicas, económicas, participativas y profesionales en el objetivo de lograr una eficiente adaptación de sus procesos a las exigencias ambientales.

Por ello, los/as trabajadores/as, a través del Comité de Empresa, podrán solicitar y obtener la información de carácter medioambiental que sea de interés general.

Disposición adicional sexta. *Promociones.*

La empresa intensificará la promoción interna, teniendo en cuenta el «nivel de puesto de trabajo» de procedencia del trabajador y la valoración del Sistema de Apreciación. La empresa comunicará siempre que sea posible las vacantes existentes y los puestos de promoción interna.

### ANEXO 1

Tabla salarial anual

Grupos y puestos de trabajo	Nivel III	Nivel II	Nivel I
<b>Grupo 1. Responsables (Mdos. Intmdios).</b>			
Coordinador/a . . . . .	17.278,95	19.438,80	23.290,95
Responsable de proceso . . . . .	16.000,00	19.000,00	22.000,00
Responsable de equipo . . . . .	16.000,00	19.000,00	22.000,00
Delegado/a Gestión . . . . .	16.000,00	19.000,00	22.000,00
Delegado/a Comercial . . . . .	16.000,00	19.000,00	22.000,00
<b>Grupo 2. Técnicos.</b>			
Consultor/a . . . . .	12.665,26	16.636,40	20.000,00
Técnico/a de proceso . . . . .	12.665,26	14.579,10	16.361,00
Jefe/a de Equipo . . . . .	12.665,26	14.579,10	16.361,00
Docente-Monitor/a-Experto/a . . . . .	12.665,26	15.000,00	17.158,60
Jefe/a de Ventas . . . . .	9.500,00	12.665,26	14.689,70
Asesor/a Comercial de Formación . . . . .	8.979,60	10.799,35	11.879,30
Comercial . . . . .	8.979,60	10.799,35	11.879,30
<b>Grupo 3. Especialistas.</b>			
Supervisor/a-Tutor/a-Dinamizador/a . . . . .	10.000,00	11.879,30	12.665,26
Entrevistador/a . . . . .	10.500,00	11.879,30	12.665,26
Especialista Auxiliar . . . . .	10.000,00	11.879,30	12.665,26
Encuestadores/as . . . . .	9.000,00	9.849,00	10.053,25
Auxiliar . . . . .	8.979,60	10.799,35	11.879,30
Teleoperador/as . . . . .	8.979,60	9.500,00	10.799,35
<b>Grupo 4. Administrativos.</b>			
Administrativo/a . . . . .	10.000,00	12.500,00	14.838,40
Recepcionista . . . . .	9.500,00	11.844,50	12.665,26
Auxiliar Administrativo/a . . . . .	9.000,00	9.849,00	10.799,35
<b>Grupo 5. Varios.</b>			
Ordenanza . . . . .	8.979,60	10.281,05	11.844,50
Limpiador/a . . . . .	8.979,60	10.281,05	10.799,35
Buzoneadores/as . . . . .	8.979,60		

## ANEXO 2

### Relación de puestos de trabajo

#### Grupo 1. Responsables (Mandos Intermedios).

Coordinador/a.  
Responsable de Marketing.  
Responsable RRLL/Desarrollo.  
Responsable Contable/Tesorería.  
Respble. de Organización Social e Institucional.  
Respble. Empresa Formación Subvencionada.  
Respble. Corporativo-Alumnado.  
Delegado/a Gestión/Comercial.  
Coordinador/a Formación Oferta.  
Coordinador/a Formación Demanda.  
Respble. Contac Center.  
Respble. Gestión Administrativa.  
Respble. Seguimiento Alumnado.  
Respble. Justificaciones.  
Respble. Metodología-Aprendizaje/Diseño.  
Coordinador/a de Centro.  
Responsable de Proyectos (nacionales/europeos).  
Responsable de Compras.  
Respble. Informática y/o Sistemas.

#### Grupo 2. Técnicos.

Técnico/a de Gestión del Conocimiento (documentalista).  
Técnico/a de RRHH-Laboral- Q-MA-PRL.  
Técnico/a Contable-Tesorería-Compras.  
Consultor/a Grandes Cuentas.  
Consultor/a Sénior.  
Consultor/a Júnior.  
Técnico/a Formación Oferta.  
Técnico/a Formación Demanda/Bonificaciones.  
Técnico/a de Servicios.  
Técnico/a Metodología-Aprendizaje/Diseño.  
Docentes/Monitores/as/Experto/a.  
Técnico/a de Sistemas (Informática).  
Técnico/a de I+D (Informática).  
Técnico/a de Programación (informática).  
Técnico/a de Mantenimiento (Informática).  
Consultor/a Sénior Proyectos (nacionales/europeos).  
Consultor/a Júnior Proyectos (nacionales/europeos).  
Técnico/a de Proyectos (nacionales/europeos).  
Comercial.  
Controller financiero.  
Técnico/a Contabilidad Analítica.  
Técnico/a de Tesorería.  
Asesor/a Convenio Formación.

#### Grupo 3. Especialistas.

Supervisor/a.  
Codificador/a de Encuestas.  
Técnico/a Auxiliar de Proyectos (nacionales/europeos).

Tutores/as.  
Captadores/as de Alumnos.  
Teleoperadoras/es.  
Motivadores/Dinamizadores.  
Auxiliar de Sistemas (Informática).  
Auxiliar de Programación (Informática).  
Auxiliar de Mantenimiento (Informática).  
Auxiliar de I+D (Informática).  
Auxiliar de Metodología-Diseño.

Grupo 4. Administrativos.

Administrativo/a RRHH/Laboral/Q-MA-PRL.  
Administrativo/a Contable/Financiero/Tesorería/Compras.  
Administrativo/a Formación.  
Administrativo/a Gestión Administrativa.  
Recepcionista.  
Auxiliar Admtvo/a. RH/ Laboral/Q-MA-PRL.  
Auxiliar Admtvo/a. Contable/Financiero/Tesorería/Compras.  
Auxiliar Admtvo/a. Formación.  
Auxiliar Admtvo/a. Gestión Administrativa.  
Auxiliar Admtvo/a. Compras.  
Auxiliar de Recepción.  
Encuestador/a-Entrevistador/a.  
Auxiliar de Servicios Generales.

Grupo 5. Varios.

Limpiador/a.  
Ordenanza.  
Buzoneadores/as.