

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

10325 *Resolución de 14 de septiembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Servicios de Infraestructuras Eléctricas de Levante, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Servicios de Infraestructuras Eléctricas de Levante, S.L. (código de convenio n.º 90102242012015), que fue suscrito con fecha 29 de junio de 2015, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por los delegados de personal en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 14 de septiembre de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO SIEL

CAPÍTULO PRIMERO

Las partes

El presente Convenio se suscribe entre la representación legal de los trabajadores y la representación de la empresa Servicios de Infraestructuras Eléctricas de Levante, S.L. (de aquí en adelante, «la Empresa»), por lo que el presente Convenio tendrá eficacia general dentro del ámbito de aplicación del mismo.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, en su compromiso de velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y respetando lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, manifiestan que en el Texto del presente Convenio Colectivo se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadoras y trabajadores sin que en ningún caso pueda ser considerado como discriminación por razón de sexo.

CAPÍTULO SEGUNDO

Disposiciones generalesArtículo 1. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que trabaja en la Empresa y que se incorpore a la misma, excepto a aquellos trabajadores a los que se refieren los artículos 1.º párrafo 3 y 2.º del Estatuto de los Trabajadores, y a Directivos y Directores Provinciales, estando la plantilla formada por 17 trabajadores en el centro de Madrid y por 45 en el centro de trabajo de Valencia.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Este Convenio afectará a los centros de trabajos radicados en las provincias de Madrid y Valencia.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

Este Convenio entrará en vigor con efectos del día 1 de enero de 2015 y su duración será hasta el 31 de diciembre del 2020, teniendo una duración de cinco años y prorrogándose automáticamente al vencimiento, por años naturales si no mediara denuncia de las partes manifestada con 30 días de antelación. Finalizada la vigencia y hasta tanto no sea sustituido por otro Convenio, se prorrogará por periodos anuales el contenido normativo del mismo.

Artículo 4. *No vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente. No obstante lo anterior, y en el supuesto de que por resolución judicial o extrajudicial, parte o la totalidad fuera declarado inaplicable, el resto de las condiciones, obligaciones y derechos reflejados en la presente norma convencional seguirán siendo plenamente aplicables.

Artículo 5. *Normas subsidiarias.*

El presente Convenio está llamado a regular las condiciones laborales de los trabajadores de esta Empresa, y ello con carácter prevalente sobre cualquier otra norma, salvo que la misma tenga un carácter imperativo absoluto (Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales). De igual forma el presente Convenio se completa y se debe de integrar por las normas de actuación interna puestas de manifiesto en los manuales de procedimiento y en las concretas instrucciones que en él se incluyen, con especial mención de las relativas a la seguridad y salud laboral.

Artículo 6. *Igualdad en el trabajo.*

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión, o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, la estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que les son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección

frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. Los firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas. Por ello manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan.

Todas las referencias realizadas a trabajadores, hijos, interesados, y cualquier otra de aparente género masculino, se redactan así para buscar la mayor simplificación en la redacción del texto, y se entienden efectuadas en género neutro; es decir, también referidas al género femenino, salvo en aquellos casos en que, por imperativo legal, correspondan a la mujer.

CAPÍTULO TERCERO

Cláusulas de empleo

Artículo 7. *Ingreso en la Empresa.*

El ingreso del personal se ajustará a las normas legales y reglamentarias, previa realización de las pruebas de ingreso que considere oportunas, en atención a la vacante a cubrir.

Los trabajadores al inicio de la relación laboral recibirán la información y formación sobre prevención de riesgos del trabajo y sobre la específica de su ocupación.

Artículo 8. *Período de prueba.*

La duración del período de prueba será de 6 meses para los Grupos Profesionales primero y segundo y de dos meses para el resto de Grupos Profesionales.

Durante el período de prueba el contrato podrá resolverse a instancia de cualquiera de las partes, mediante comunicación escrita a la otra parte sin necesidad de preaviso ni especificación o concurrencia de causa y sin derecho a indemnización.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad o paternidad, y adopción o acogimiento que pudieran concurrir durante el período de prueba, no interrumpen el cómputo del mismo.

Para estimular la contratación de personas que temporalmente hubiesen estado vinculadas con la Empresa se acuerda:

Si en el momento de contratar a un trabajador, este hubiese estado con anterioridad vinculado con la Empresa por un contrato de naturaleza temporal para el mismo Grupo Profesional, ello supondría la posibilidad de incluir en el contrato indefinido un periodo de prueba por el tiempo que le restase hasta cumplir el periodo de duración máxima establecida, en función del Grupo Profesional en el que se encontrase encuadrado el trabajador.

En el supuesto de que se contratase a un trabajador mediante un contrato de naturaleza temporal y, posteriormente, su vínculo laboral se transformase en indefinido pero en un Grupo Profesional distinto, la Empresa tendrá la opción de constituir un nuevo periodo de adaptación por la duración máxima establecida en función del Grupo Profesional en el que se encontrase encuadrado el trabajador. En este último caso, la no superación del periodo de adaptación por parte del trabajador supondría el retorno al Grupo Profesional en el que se encontraba encuadrado de manera previa y bajo las mismas condiciones tanto salariales como contractuales que regían con anterioridad.

Artículo 9. *Cese voluntario en la Empresa.*

Cuando el trabajador desee dejar de prestar servicios en la Empresa, deberá comunicarlo por escrito con una antelación mínima de:

Grupo Profesional Primero y Segundo: 30 días.
Resto de Grupos Profesionales: 15 días.

La Empresa podrá prescindir de los servicios del trabajador en fecha anterior a la comunicada por el trabajador, siempre que abone el salario correspondiente hasta la fecha que el interesado indicaba de cese voluntario.

El incumplimiento del preaviso por parte del trabajador dará derecho a la Empresa a descontar el importe del salario de cada día incumplido.

Artículo 10. *Contratos de trabajo. Modalidades de contratación.*

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente Convenio colectivo, comprometiéndose a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

CAPÍTULO CUARTO

Organización del trabajo-grupos profesionales

Artículo 11. *Normas generales.*

La organización del trabajo corresponde a la Empresa y formara parte de las competencias de los representantes de los trabajadores y de la Dirección de la Empresa respecto del mantenimiento y la promoción de actitudes de flexibilidad, colaboración y diálogo, que conduzcan y contribuyan activamente en una mejora continua de la organización del trabajo.

Dichas facultades tendrán en su caso las limitaciones impuestas por las normas legales de obligado cumplimiento y por el respeto debido a la dignidad personal del trabajador.

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del Empresario o persona en quien éste delegue.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al Empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente Convenio y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el Empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

El Empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores discapacitados, así como el deber de información y consulta establecido en el artículo 64 del ET.

El Empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del Empresario por dichas situaciones.

Artículo 12. *Clasificación profesional.*

1. La clasificación profesional se establece mediante la asignación de los trabajadores, en función de sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de su prestación laboral objeto del contrato laboral, a alguno de los grupos profesionales siguientes:

- I. Titulados.
- II. Personal administrativo.

- III. Técnicos y especialistas de oficina
- IV. Servicios varios generales.

Los grupos profesionales anteriormente enumerados se definen a continuación. Igualmente, dentro de cada grupo profesional se describen las distintas aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación (tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador) que se agrupan en los niveles salariales establecidos en la tabla salarial del presente Convenio.

Grupo I. Titulados.

Personal titulado: Es el que se halla en posesión de un título o diploma universitario oficial de Ingeniero, Arquitecto, Licenciado o Doctor (antes, de Grado Superior), Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Aparejador y Diplomado (antes de Grado Medio), que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

Con objeto de fomentar y facilitar el contrato de relevo, también se incluyen en este grupo los profesionales que, sin contar con las titulaciones universitarias antes citadas, tienen conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o experiencia consolidada y acreditada en el ejercicio de la actividad profesional que ejerza en la empresa y reconocida por ésta.

Grupo II. Personal administrativo.

Se integran en este grupo los empleados que tienen a su cargo las funciones propias de administración y gestión de las empresas en sus diversas áreas.

Jefes superiores: Son aquellos, provistos o no de poderes, que bajo la dependencia directa de la dirección o gerencia llevan la responsabilidad directa de dos o más departamentos o de una sucursal, delegación o agencia.

Jefe de primera-Coordinador Equipo: Es el empleado capacitado, provisto o no de poderes, que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe superior, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios. Están incluidas también aquellas personas que organizan o construyen la contabilidad de la empresa.

Jefe de segunda: Es el empleado, provisto o no de poderes, que a las órdenes inmediatas del Jefe de primera, si lo hubiere, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él dependa.

Oficial de primera: Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un Jefe, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa.

Se adscriben a este nivel: las/os Telefonistas-Recepcionistas capacitados para expresarse en dos o más idiomas extranjeros.

Oficial de segunda: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Jefe u Oficial de primera, si los hubiere, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Auxiliar administrativo: Es el empleado mayor de dieciocho años que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

Quedan adscritas a este nivel las/os Telefonistas.

Aspirante: Se entenderá por aspirante al empleado que trabaja en funciones propias de oficina, dispuesta a iniciarse en las funciones de ésta.

Grupo III. Técnicos y especialistas de oficina.

Se integran en este grupo quienes cuenten con las titulaciones de formación profesional, o con la experiencia afín equivalente reconocida por la empresa, exigidas para la ejecución de las actividades propias de los Departamentos de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio.

Analista: Verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a: Cadenas de operaciones a seguir. Diseño de documentos base. Documentos a obtener. Diseño de los mismos.

Ficheros a tratar: Su definición. Puesta a punto de las aplicaciones. Creación de juegos de ensayo. Enumeración de anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento. Colaboración al programa de las pruebas de «lógica» de cada programa. Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

Programador de ordenador: Es el trabajador que debe tener un conocimiento profundo de las técnicas y recursos que maneja, enfocado principalmente a los lenguajes de programación existentes en el ordenador que utiliza, así como de las facilidades y ayuda que le presta al «software» para la puesta a punto de programas, correspondiéndole estudiar los procesos complejos definidos por los analistas, confeccionando organigramas más detallados de tratamiento. Le corresponde redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Asimismo, confecciona juegos de ensayo, pone a punto los programas y completa los expedientes técnicos de los mismos.

Delineante Proyectista: Es el empleado que, dentro de las especialidades propias de la sección en que trabaje, proyecta o detalla los trabajos del Técnico superior, a cuyas órdenes actúa, o el que, sin superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes o por la empresa.

Técnico de primera: Es el empleado que actúa a las órdenes de un superior, y bajo su propia responsabilidad realiza trabajos técnicos que requieren iniciativa, propios del Departamento de la empresa al que esté adscrito.

Delineante: Es el técnico que está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.

Operador de ordenador: Es el trabajador que realiza la ejecución en el ordenador de las aplicaciones, conociendo los componentes del ordenador, tanto a nivel de «hardware» como en las utilidades necesarias para desarrollar sus funciones. Deberá conocer la problemática que las aplicaciones presentan en el proceso de explotación.

Técnico de segunda: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringidas y subordinada, realiza trabajos técnicos secundarios propios del Departamento de la empresa al que esté adscrito.

Auxiliar Técnico: Es el empleado que se dedica a operaciones técnicas sencillas y auxiliares, propias del Departamento de la empresa en que se desarrolle sus funciones, y a las órdenes de un superior.

Grupo IV. Servicios varios generales.

Se integran en este grupo el personal subalterno de la empresa, que realiza funciones de guarda, vigilancia, control, limpieza de locales y recados en el interior y exterior de la empresa, así como el personal de oficios varios con funciones necesarias para desarrollar las actividades propias de los Departamentos de las empresas obligadas por el ámbito funcional de este Convenio.

Ordenanza: Tendrá este nivel el subalterno mayor de dieciocho años, cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus Jefes.

Personal de limpieza: Está ocupado de la limpieza de los locales de las empresas.

Oficial de primera; Oficial de segunda; Ayudante; Peón; de oficios varios: incluye al personal, como Mecánicos, Carpinteros, Electricistas, etcétera, que realizan los trabajos propios de un oficio de cualquiera de los niveles señalados.

Cualquiera de los puestos de trabajo que se recogen en el presente artículo, podrán ser desempeñadas por personal masculino o femenino indistintamente.

La relación de puestos de trabajo incluida en la tabla salarial del presente Convenio es meramente enunciativa, sin que suponga obligación de tener cubiertas todas las enumeradas si la importancia y necesidad de la empresa no lo requiere.

CAPÍTULO QUINTO

Retribuciones

Artículo 13. *Salario Base.*

El salario base se entiende en función de la pertenencia a uno de los Grupos Profesionales, que se describen en el presente texto

A partir del 1 de enero de 2016 y hasta el 31 de diciembre de 2020 las tablas salariales se verán incrementadas con el 0'5% anualmente.

Artículo 14. *Horas Extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3 de este artículo. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en paro forzoso.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 2 de este artículo.

5. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Las horas coyunturales serán por exigencia puntual del cliente.

Artículo 15. *Pagas Extraordinarias.*

Los trabajadores tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que serán cada una de 30 días del salario base. Dichas pagas serán prorrateadas semestralmente.

Artículo 16. *Trabajo nocturno.*

1. Los trabajadores que efectúen trabajos nocturnos, entendidos como tal aquellos que se realicen entre las diez de la noche y las seis de la mañana, verán incrementado su retribución del valor de la hora ordinaria en un 5%.

2. El incremento descrito en el apartado anterior no resultará de aplicación si el desempeño habitual, la descripción del puesto de trabajo, o la propia contratación sea nocturna por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de ese horario por descansos.

Artículo 17. *Retribución variable.*

La empresa, de común acuerdo con los trabajadores establecerá un sistema de retribución variable en función de la necesidad puntual que se genere y en los términos que se pacten. De manera, que en caso de precisar la realización de trabajos que supongan una mayor disponibilidad y dedicación para la obtención de objetivos hacia el cliente, y por el tiempo que este requiera, se elaborará un sistema de incentivos para la compensación económica que se devengará por alcanzar los resultados que se pretendan.

Artículo 18. *Salidas, viajes, dietas y desplazamientos.*

Al personal que se le confiera misión de servicio fuera del centro de trabajo tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiere efectuado, previa presentación de los justificantes, estableciendo las cuantías siguientes:

Por gastos de locomoción: a 0,19 €/km.

Por media dieta: 10 €.

Por dieta completa con pernocta: 45 €.

Por dieta completa sin pernocta: 20 €.

Artículo 19. *Complemento por accidente de trabajo.*

En caso de accidente ocurrido durante la jornada de trabajo (quedando excluidos los accidentes «in itinere») con baja superior a diez días, la empresa abonará a partir del undécimo día, inclusive, un complemento del 15 por 100 del salario de convenio, que se adicionará a lo que el trabajador o trabajadora perciba de la Seguridad Social o entidades colaboradoras como prestación de incapacidad temporal.

Artículo 20. *Ropa de trabajo.*

La Empresa facilitará a sus trabajadores al inicio de cada año a todos los trabajadores dos uniformes adecuados, siendo de uso obligatorio para el desempeño de sus tareas, que así vengan impuestas por nuestros clientes, y con los distintivos que estos indiquen.

Este material de trabajo será reemplazado por otro nuevo cuando lo precise el trabajador por desgaste o extravío del anterior. En este último caso el trabajador deberá abonar el coste del mismo. La renovación de los uniformes u otras prendas de trabajo, se realizará con la periodicidad suficiente en función de la exigible buena presencia e imagen que el personal debe mantener.

La Empresa les proporcionará a los trabajadores de cada Área de Negocio uniformes de trabajo vinculados a las exigencias realizadas por el cliente en cada momento.

Será obligación del personal cuidar sus prendas de trabajo y mantenerlas limpias.

Artículo 21. *Compensación, absorción y garantías «ad personam».*

Todas cuantas mejoras o condiciones más beneficiosas que, a título particular, puedan percibir determinados trabajadores afectados por el presente Convenio, son compensables y absorbibles con cualesquiera otras, ya provengan de complementos voluntarios o

establecidos a través de cualquier otro sistema anterior, salvo pacto expreso que especifique lo contrario.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse.

CAPÍTULO SEXTO

Tiempo de trabajo

Artículo 22. *Jornada laboral y su distribución.*

Se establece una jornada ordinaria de trabajo de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual de 1.782 horas, pactándose una distribución irregular de la misma motivado por las especiales condiciones del sector y en función de las necesidades de la organización del trabajo, respetando los descansos legales.

La jornada ordinaria de trabajo será de lunes a sábado, salvo los domingos que reglamentariamente correspondan, o que se establezcan en los centros comerciales, en cuyo caso la distribución de la jornada se efectuara de lunes a domingo.

El descanso semanal corresponderá a día y medio en promedio semanal, pudiendo acumularse cada dos semanas.

Se podrá establecer la jornada continua en los centros de trabajo que se considere factible organizativamente o por necesidades del servicio a los clientes.

La verificación y control en la ejecución del calendario y cómputo anual de la jornada se efectuará con carácter individual y anualmente.

Artículo 23. *Jornada flexible.*

23.1 La empresa elaborará a principio de año un calendario laboral sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año en el que fijará la previsión de horarios y distribución de la jornada.

23.2 La empresa podrá, al objeto de adecuar su capacidad productiva a los imprevistos que se puedan originar, disponer de hasta 182 horas/año del citado calendario anual, variando la distribución de jornada inicialmente establecido preavisando con un mínimo de 5 días de antelación a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados individualmente, del uso de las mismas.

23.3 La variación de la jornada inicialmente prevista a que se refiere el párrafo anterior, puede suponer la realización de una jornada superior a las 9 horas diarias si media acuerdo entre las partes, así como la posibilidad de utilizar los domingos para el uso de la flexibilidad, de los cuales las partes pactan expresamente el carácter de laborable a estos efectos.

23.4 La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio del descanso, se realizará de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos periodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al periodo o periodos con mayor carga de trabajo. Y de conformidad con las siguientes reglas:

a) En cualquier caso el límite máximo positivo o negativo de la cuenta de horas de cada empleado no excederá de 182, salvo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso podrá ser superior.

b) El ajuste en positivo o en negativo del uso de dichas horas se podrá realizar hasta el 31 de diciembre del ejercicio siguiente al que se hayan originado. El ajuste tanto en positivo como en negativo, podrá suponer que la jornada efectivamente trabajada, o bien se supere o no se efectúe en su totalidad dentro del año natural a que corresponda sin que ello signifique ni la realización de horas extraordinarias ni la consolidación de una jornada inferior.

c) Para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de una u otra modalidad de descanso compensatorio, así como las fechas de su disfrute serán acordadas entre la Empresa y los trabajadores afectados, dentro de los tres meses siguientes a su utilización. En caso de desacuerdo y en el indicado plazo, cada una de las partes señalará un 50%. Para la fijación del 50% que, en caso de desacuerdo, correspondería al trabajador no se podrán utilizar las fechas que coincidan con periodos estacionales de alta producción señalados por la Empresa.

d) Las percepciones económicas fijas mensuales de retribución del trabajador no se verán afectadas por reducción o incremento del tiempo de trabajo, al igual que no se verá afectado el devengo y disfrute de las vacaciones y pagas extraordinarias.

e) En caso de cese en la empresa por cualquier circunstancia, el saldo de horas de flexibilidad acumulado a favor del trabajador hasta ese momento se liquidará en el finiquito. En caso que exista saldo en contra se podrá compensar hasta el importe máximo de la liquidación.

Artículo 24. *Vacaciones.*

24.1 Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a 21 días hábiles de vacaciones que se distribuirán y disfrutarán según el acuerdo que las partes alcancen. Los días festivos que no sean domingos no entrarán en el cómputo de los 21 días hábiles de vacaciones. Asimismo, el período vacacional se corresponderá con el año natural, es decir del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

24.2 Las vacaciones devengadas deberán ser disfrutadas dentro del año natural. En caso contrario, se producirá el decaimiento del derecho de disfrute de las mismas.

24.3 En caso de desacuerdo en la distribución y disfrute de las vacaciones según lo previsto en el párrafo anterior, las mismas se distribuirán de la siguiente manera:

a) 12 días hábiles ininterrumpidos deberán disfrutarse dentro del periodo estival comprendiendo este los meses de abril a septiembre, ambos inclusive.

b) Los 9 días hábiles restantes podrán disfrutarse fuera de este periodo estival, siendo intención de los firmantes que su fijación se realice de mutuo acuerdo entre las partes.

c) No podrá coincidir el periodo de disfrute de vacaciones de más de un 50% de la plantilla del centro de trabajo, y la concesión estará sujeta a las condiciones marcadas por el cliente.

24.4 En este sentido, las vacaciones se distribuirán de tal forma que nunca queden desmanteladas las diferentes áreas de negocio operativas en la Empresa. En caso de divergencia entre los trabajadores afectados se disfrutarán las vacaciones a elección de los mismos, conforme a su antigüedad y según su Grupo Profesional de forma rotatoria. Las vacaciones se disfrutarán proporcionalmente al tiempo de alta en la Empresa.

24.5 En el supuesto de que el trabajador contraiga matrimonio dentro del período vacacional, sus vacaciones quedarán interrumpidas, por el tiempo de coincidencia con la licencia retribuida, siempre y cuando con anterioridad al inicio de las vacaciones hubiese comunicado dicha circunstancia. El periodo de disfrute de los días de coincidencia será fijado por el empresario, salvo acuerdo entre las partes.

Artículo 25. *Descansos y licencias retribuidas.*

Dichas facultades tendrán en su caso las limitaciones impuestas por las normas legales de obligado cumplimiento y por el respeto debido a la dignidad personal del trabajador.

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

Artículo 26. *Excedencia voluntaria.*

26.1 El requisito básico de obligado cumplimiento por parte del trabajador al objeto de ejercitar su derecho de excedencia voluntaria se traduce en ostentar una antigüedad de, al menos, un año, en el seno de la Empresa así como también que, en el momento en el que se produzca la solicitud de dicha excedencia voluntaria, el vínculo laboral entre el trabajador y la Empresa ostente naturaleza indefinida.

26.2 Para obtener el reconocimiento expreso empresarial a fin de poder ejercitar el derecho, ya no solamente de la excedencia voluntaria, sino de cualquier otra modalidad de excedencia, el trabajador deberá comunicar su solicitud a la Empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto la misma.

26.3 La duración de la excedencia voluntaria será de al menos 4 meses y, como máximo, de 5 años. El trabajador, desde el momento en el que se coloque en situación de excedencia voluntaria, únicamente ostentará un derecho preferente de reingreso para ocupar un puesto de trabajo de igual o similar Grupo Profesional.

26.4 El reingreso deberá solicitarse por escrito a la Dirección de la Empresa, y ello tomando en consideración una serie de marcos temporales mínimos y máximos, los cuales quedarían desglosados de la siguiente manera:

Marco temporal mínimo para solicitar el reingreso a la Empresa: 45 días antes de que finalice la situación de excedencia voluntaria.

Marco temporal máximo para solicitar el reingreso a la Empresa: 20 días antes de que finalice la situación de excedencia voluntaria.

26.5 Toda aquella solicitud de reingreso presentada fuera de los marcos y plazos temporales anteriormente descritos no será tomada en consideración por la Dirección de la Empresa y, por ende, se producirá el decaimiento del derecho preferente de reingreso ostentado por el trabajador, generando la extinción definitiva del vínculo laboral entre ambas partes.

Artículo 27. *Resto de excedencias.*

Para el resto de modalidades de excedencias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Modificación de las condiciones de trabajo

Artículo 28. *Movilidad geográfica. Traslados y desplazamientos.*

28.1 Con carácter general se entiende que los trabajadores deben de prestar sus servicios en cualquiera de los centros de la Empresa. No obstante, es conveniente realizar una serie de especificaciones a tal efecto:

Valorando la especial naturaleza del objeto de la prestación de servicios proporcionados y dispensados por la Empresa, no se considerará que el trabajador esté realizando desplazamiento alguno en aquellos casos en los que, por necesidades imperativas del servicio, los trabajadores lleven a cabo sus funciones, tareas y cometidos laborales en centros de trabajo móviles o itinerantes, o centros ubicados dentro de la misma provincia.

28.2 Por otra parte, los trabajadores podrán ser trasladados de su centro de trabajo de origen siempre y cuando se den las siguientes circunstancias y/o condicionantes:

a) Por voluntad del trabajador, y previa petición del mismo a la Dirección de Personal, cuando produciéndose una vacante en otro centro se reunieran las condiciones exigidas para el nuevo puesto, no dando lugar a obtener resarcimiento alguno por parte de la Empresa, salvo pacto en contrario entre ambas partes.

b) En supuesto de traslado que suponga cambio de residencia, la Empresa asumirá los gastos derivados de la mudanza realizada a tal efecto, previa justificación de la existencia de la misma por parte del trabajador.

c) Tomando en consideración que el ámbito de actuación e implantación profesional de la Compañía se extiende a lo largo y ancho del territorio nacional, la prestación de los servicios de los trabajadores que conforman la plantilla de la Empresa se llevará a cabo en cualquier ámbito geográfico y/o territorial a nivel nacional, en tanto en cuanto la Empresa justifique dicho traslado y/o desplazamiento alegando las pertinentes causas de índole económico, productivo, técnico u organizativo, en base a lo dispuesto en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores, causas las cuales afecten directamente a la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la Compañía así como también a las contrataciones referidas a la actividad empresarial, a la naturaleza y causa de su contrato de trabajo y, por ende, a la prestación de sus servicios.

CAPÍTULO OCTAVO

Derechos sindicales

Artículo 29. *Funciones de los representantes sindicales.*

Todas estas funciones se entienden sin perjuicio de las establecidas en la legislación vigente.

Artículo 30. *Horas sindicales, uso y racionalización.*

En el uso de las horas sindicales, el trabajador preavisará a la Empresa con un plazo mínimo de antelación de 24 horas a fin de que la Empresa disponga de tiempo suficiente para poder reorganizar sus recursos humanos dentro del Departamento afectado en cuestión.

Los miembros de la representación de los trabajadores, o aquellos que integren la Comisión Negociadora del Convenio, dispondrán de tiempo retribuido para asistir a las sesiones negociadoras hasta la finalización de las mismas.

Artículo 31. *Garantías.*

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en las Empresas o centros de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en los casos de que ésta se produzca por renovación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata de Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal en cada centro de trabajo, de acuerdo con la escala establecida en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

f) Asistir a las reuniones concertadas con la Empresa acompañados de asesores.

Artículo 32. *Horas sindicales.*

Los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa podrán acumular las horas sindicales en beneficio de uno o más de ellos, sin límite alguno.

Artículo 33. *Locales y tablón de anuncios.*

En el centro de trabajo, se pondrá a disposición de los Delegados de Personal o del Comité de Empresa, un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores. Todas ellas dispondrán de uno o varios tableros de anuncios, según el número de trabajadores. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral previo informe de la Inspección de Trabajo.

Artículo 34. *Derechos laborales.*

La Empresa reconocerá a sus trabajadores el derecho a sindicarse libremente y no podrán ser discriminados para el empleo por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de lo marcado en el Estatuto de los Trabajadores, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado español.

En los derechos y deberes de los trabajadores con responsabilidades familiares, se tendrán en cuenta las normas que al respecto establezca la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral vigente en cada momento.

CAPÍTULO NOVENO

Régimen disciplinario

Artículo 35. *Principios de ordenación.*

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, 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.

Artículo 36. *Faltas y sanciones de los trabajadores.*

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Artículo 37. *De las faltas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores afectado por el presente Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores.

Los miembros del Comité de Empresa y los delegados del personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán derecho a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal.

Artículo 38. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves los siguientes comportamientos:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de una a tres ocasiones, cuya suma en un mes sea inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.
- h) Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sean en presencia del público.

Artículo 39. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves los siguientes comportamientos:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de una situación de Incapacidad Temporal, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del artículo 43.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la Empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la Empresa o comportasen riesgos de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la Empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y género a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la Empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la Empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la Empresa.
- j) La embriaguez habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, compañeros o clientes cuando revistan acusada gravedad.

ñ) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

o) La utilización para fines propios del teléfono, correo electrónico, Internet u cualquier otro medio telemático o informático, siempre que no se origine grave perjuicio a la Empresa en cuyo caso se calificará de muy grave.

p) No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la Empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como muy grave.

Artículo 40. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves los siguientes comportamientos:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, compañeros o de cualesquiera otra persona dentro de las dependencias de la Empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la Empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

No obstante, cuando el trabajador se someta a un programa de desintoxicación y reinserción, causará derecho a la conservación del puesto, situándose en excedencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al de su alta por curación.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

m) Las derivadas del apartado d) del artículo 41 y de los apartados l) y m) del artículo 42.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

ñ) El uso y acceso con fines particulares de los medios informáticos de la Empresa, como la descarga de películas y música o de cualquier otro elemento y/o archivo, sea cual sea su contenido o finalidad.

o) El uso indebido de la base de datos de clientes y demás información en cumplimiento de LOPD.

p) Falsificación de firma y documentos.

q) Engaño al cliente mediante publicidad engañosa.

r) Todo aquel incumplimiento derivado de la inobservancia de las normas e instrucciones para el correcto y diligente desempeño del puesto de trabajo y que sean causa de penalización y / o rescisión de la relación contractual con el/los cliente/s para los que prestamos servicios.

Artículo 41. De las sanciones.

La Dirección de la Empresa podrá sancionar las faltas laborales enumeradas en los artículos anteriores cometidas por sus trabajadores con las siguientes sanciones máximas:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal o escrita.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Amonestación escrita.

Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por faltas muy graves:

Traslado a centro de trabajo a localidad distinta que no suponga un cambio de residencia durante un período de hasta un año.

Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.

Despido disciplinario.

Artículo 42. Prescripción.

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

CAPÍTULO DÉCIMO

Seguridad y salud laboral**Artículo 43. Competencias del Delegado de Seguridad y Salud.**

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, tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Artículo 44. Facultades del Delegado de Seguridad y Salud.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

- d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

Artículo 45. *Servicio de prevención.*

El Empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a 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.

Artículo 46. *Competencias y facultades de los Delegados de Prevención.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los Delegados de Prevención tendrán las competencias y facultades que se enuncian a continuación.

46.1 Son competencias de los Delegados de Prevención:

- a) Colaborar con la dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En las Empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de dicha Ley, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

46.2 En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la repetida Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la misma. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
- c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la Empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la LPRL en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier

zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al Empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la LPRL.

46.3 Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

46.4 La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.

Artículo 47. *Formación de los trabajadores.*

Tal y como establece el artículo 19 de la LPRL, el Empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

Artículo 48. *Crédito horario de los Delegados de Prevención.*

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado 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 núm. 2 del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 49. *Protección de los menores.*

Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores.

Artículo 50. *Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.*

El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física,

psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la Empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Artículo 51. *Vigilancia de la salud de los trabajadores.*

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica 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. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la Empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Será competencia del servicio de salud laboral la realización de pruebas toxicológicas que pudieran precisarse para el supuesto de comportamientos relacionados con consumo de alcohol o sustancias tóxicas.

Artículo 52. *Equipos de trabajo y medios de protección.*

El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

CAPÍTULO UNDÉCIMO

Comisión Paritaria

Artículo 53. *Comisión Paritaria.*

Las partes vienen a constituir la Comisión Paritaria del convenio, que estará integrada por dos miembros de la representación legal de los trabajadores y dos representantes por parte de la empresa, asistidos ambos de sus respectivos asesores.

La Comisión Paritaria también resolverá sobre cuestiones relacionadas con lo establecido en el art. 91.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Paritaria entenderá aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Para su funcionamiento, se reunirá al menos una vez al año con carácter ordinario para revisar aquellas cuestiones que se hayan podido suscitar, si bien para aquellas situaciones que así lo requieran, se convocarán cuantas reuniones con carácter extraordinario sean necesarias.

Sus acuerdos requerirán, para tener validez, la aceptación por al menos un vocal de la representación de los trabajadores, y el acuerdo de la parte empresarial

Las partes se comprometen expresamente a que todas aquellas cuestiones que puedan surgir sobre la interpretación o aplicación del presente Convenio que tenga carácter de conflicto colectivo o cualquier otra que pudiera dar lugar a inicio de acciones judiciales de cualquier tipo, excepto las individuales, serán sometidas con carácter previo y obligatorio a informe de la Comisión antes de entablar la reclamación contenciosa o administrativa.

Una vez planteada la cuestión ante la Comisión, esta deberá reunirse en un plazo máximo de quince días.

En caso de falta de acuerdo de la Comisión Paritaria en los conflictos que pudieran derivarse de la interpretación y aplicación del presente convenio, en un plazo de 30 días desde que la cuestión se sometió al preceptivo informe, se comprometen a iniciar el trámite para el procedimiento de mediación ante el Órgano que se indica en el artículo siguiente.

Artículo 54. *Interposición y resolución de conflictos.*

En caso de discrepancia e interpretación sobre lo establecido en el presente Convenio, en aras a su funcionamiento, las partes acuerdan que para la resolución de los mismos, se acudirá al Tribunal de Arbitraje Laboral del fuero correspondiente a la Comunidad Autónoma del centro de trabajo.

CAPÍTULO DUODÉCIMO

Seguro Colectivo

Artículo 55. *Seguro colectivo de accidentes laborales.*

55.1 La Empresa formalizará un seguro colectivo para los supuestos de fallecimiento y/o para los supuestos de incapacidad permanente absoluta derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, por los siguientes importes:

Por fallecimiento e incapacidad permanente absoluta: 18.000 euros.

55.2 La Empresa entregará copia del seguro colectivo suscrito a la representación legal o sindical de los trabajadores. Cada trabajador podrá designar libremente al beneficiario de dicho seguro. Si así no lo hiciere, se estará a lo establecido en el Derecho de Sucesiones vigente.

CAPÍTULO DECIMOTERCERO

Disposiciones adicionales

Primera. *Cláusula de descuelgue salarial e inaplicación de condiciones de trabajo.*

Respecto de las causas que el art. 82.3 prevé a los efectos de inaplicación de condiciones de trabajo serán las que a continuación se relacionan y sobre las mismas se estará al procedimiento establecido en dicho artículo.

1. Jornada de trabajo.
2. Horario y distribución del tiempo de trabajo.
3. Régimen de trabajo a turnos.
4. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
5. Sistema de trabajo y rendimiento.
6. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del E.T.
7. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social.

Segunda. *Protocolo de actuación en supuestos de acoso.*

1. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad promocional profesional o su permanencia en el puesto, afectando negativamente al entorno laboral. Describe una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia u hostigamiento psicológico extremo, de forma sistemática, generalmente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

3. La Empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas al efecto cuando tenga o pueda tener conocimiento de las mismas, incluidas aquéllas de carácter sancionador. Es voluntad de la empresa establecer las siguientes normas de comportamiento para prevenir situaciones que favorezcan la aparición de casos de acoso en el trabajo:

No se actuará de forma individual ni colectiva contra la reputación o la dignidad personal de ningún empleado.

No se actuará de forma individual ni colectiva contra el ejercicio del trabajo de ningún empleado, ya sea encomendando un trabajo excesivo o injustificadamente escaso, innecesario, para el que no esté cualificado, etc.

No se manipulará de forma individual ni colectiva la información o comunicación que deba recibir cualquier empleado para la realización de su trabajo; no manteniéndole en situación de ambigüedad de rol, no informándole sobre aspectos de sus funciones, responsabilidades, métodos de trabajo, haciendo uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole acerca de temas tanto laborales como de su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso de sus opiniones, ignorando su presencia).

No se permitirán situaciones de iniquidad mediante el establecimiento de diferencias de trato o mediante la distribución no equitativa del trabajo.

Cualquiera de las conductas descritas anteriormente, serán perseguidas y sancionadas en función de su gravedad.

4. Con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso, ante un representante de la dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, de confirmarse éstos, la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto. Cualquier denuncia de este cariz se deberá poner en conocimiento inmediato del comité de seguridad y salud, siempre que así lo solicite la persona afectada. En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse pertinentes a los efectos de aclarar los hechos.

5. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

6. La constatación de la existencia de cualquier tipo de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de la dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción de índole disciplinaria. A estos efectos cualquier tipo de acoso, ya sea de carácter sexual o moral, en cualquiera de sus vertientes, será considerado siempre como falta muy grave.

Tercera. *Protección a las trabajadoras víctimas de la violencia de género.*

1. Se entiende por «violencia de género», a los efectos previstos en este Convenio, la expresamente declarada como tal por la aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, según definición de su artículo primero, entendiéndose por tal la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

2. Aquellos trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Entre las mismas cabe destacar las siguientes:

Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual nivel organizativo si necesitan cambiar las víctimas de residencia.

Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.).

Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.

Anticipación del periodo vacacional.

3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad. Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Disposición final.

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

	Mes × 14	Anual
Nivel 1. Licenciados y titulados 2.º y 3.º ciclo universitario. Analista	1.687,02	23.618,28
Nivel 2. Diplomados y titulados 1.º ciclo universitario. Jefe Superior.	1.253,16	17.544,24
Nivel 3. Coordinador de equipos de trabajo. Jefe de 1.ª Programador de ordenador.	1.208,40	16.917,60
Nivel 4. Delineante-Proyectista, Jefe de 2.ª	1.107,87	15.510,18
Nivel 5. Delineante, Técnico de 1.ª, Oficial 1.ª Admtvo. Operador de ordenador	968,23	13.555,22
Nivel 6. Técnico de 2.ª, Oficial 2.ª Admtvo.	834,17	11.678,38
Nivel 7. Telefonista-Recepcionista, Oficial 1.ª oficios varios,	806,20	11.286,80
Nivel 8. Auxiliar Técnico, Auxiliar Admtvo., Telefonista, Ordenanza, Personal de limpieza y Oficial 2.ª oficios varios	750,38	10.505,32
Nivel 9. Ayudante oficios varios	698,24	9.775,36
Nivel 10. Aspirante-Botones.	645,30	9.034,20