

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

978 *Resolución de 19 de enero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de NTV Logística, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa NTV Logística, S.A. (código de convenio n.º 90102282012016), que fue suscrito, con fecha 24 de noviembre 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de 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, 19 de enero de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LA EMPRESA NTV LOGÍSTICA, S.A.

INTRODUCCIÓN

Los acuerdos a los que han llegado las partes firmantes del presente Convenio colectivo, la empresa NTV Logística, S.A., en adelante NTV, y representantes de los trabajadores y trabajadoras, han sido negociados bajo el principio de la buena fe, diligencia y responsabilidad.

CAPÍTULO I

Ámbitos del Convenio

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

Al tratarse del Convenio de empresa, el alcance se limita a la empresa NTV Logística, S.A. y al ámbito de la misma, definido en su objeto social actual, y en el que pudiera constituir en el futuro, si se produjera ampliación del mismo durante la vigencia del presente Convenio.

Se entienden incluidas las siguientes actividades:

- Las operaciones logísticas en general, tanto de carácter externo como interno.
- La consolidación, fragmentación, almacenamiento y manipulación de toda clase de mercancías.

- La contratación y subcontratación de transporte de mercancía de todas clases.
- La reparación de vehículos, la gestión de estaciones de servicio y el aparcamiento de vehículos de transporte.
- La realización de operaciones inmobiliarias tales como la compra de terrenos, promoción, alquiler, construcción y venta.
- La prestación de servicios de apoyo al ciclo productivo, a la gestión de la empresa, así como al desarrollo de los procesos auxiliares necesarios.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a todo el personal que tenga establecida, o establezca, relación laboral común por cuenta ajena con la empresa NTV independientemente del tipo de contrato laboral, fijo o temporal, bajo el que se haya formalizado esa relación.

En consecuencia, quedan fuera del ámbito del Convenio, de forma automática, aquellas relaciones que estén expresamente excluidas por Ley o estén desarrolladas y definidas por regulaciones específicas que les confieran un carácter de relación laboral de carácter especial.

No obstante, y aún tratándose de relaciones laborales comunes, la empresa podrá proponer la exclusión del Convenio colectivo a quien ocupe puestos y realice actividades que supongan una especial responsabilidad y confianza.

En estos casos, deberá constar la aceptación expresa y escrita del trabajador/a, la regulación de sus condiciones por escrito y dejarse abierta la posibilidad de renuncia a la situación de exclusión.

Acordada por ambas partes la exclusión de la aplicación del Convenio colectivo, la situación se mantendrá por períodos iguales a la vigencia del Convenio coincidente en el tiempo. Si el trabajador/a optara por su vuelta a la aplicación del Convenio colectivo, lo sería con efectos del inmediato siguiente, siempre que lo haya manifestado por escrito un mes antes del término de la vigencia del Convenio que esté vigente.

Se respetarán las condiciones salariales y de jornada de trabajo personales, que con carácter global y en cómputo anual excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente con carácter «ad personam», y que estuvieran vigentes antes de la entrada en vigor del presente convenio.

Ambas partes acuerdan que las personas que sean subrogadas por NTV se integren en este Convenio con relación a la estructura salarial, número de pagas extras, ventajas sociales y demás aspectos, aún cuando se le reconozcan como derechos adquiridos unos ingresos anuales y una fecha de antigüedad. Todo ello salvo que exista la ineludible necesidad de llegar a otro tipo de acuerdos.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio colectivo afecta a cuantos centros de trabajo tiene establecidos NTV en el territorio español en el momento de la firma, es decir, el de Navarra y el de La Rioja.

En razón de ello, y por afectar a centros situados en distintas Comunidades Autónomas, el presente Convenio es definido como de ámbito nacional.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

La duración y vigencia del presente Convenio se extiende por tiempo de 5 años, desde 01/01/2016 hasta 31/12/2020. Por tanto, e independientemente de la firma y de la fecha de publicación en el Boletín Oficial del Estado, sus efectos darán comienzo el 01/01/2016, excepción hecha de aquellos puntos del texto articulado que definan una vigencia distinta a la general por razón de la materia específica que se trate.

CAPÍTULO II

Prórrogas y denunciasArtículo 5. *Prórroga.*

Este Convenio quedará prorrogado de forma automática por períodos de un año a partir del término de la vigencia del mismo, en el supuesto caso de que ninguna de las partes haga uso del derecho de denuncia del mismo. No obstante, el límite máximo de duración de la prórroga automática vendrá determinado por la normativa legal al efecto.

Artículo 6. *Denuncia: Forma, tiempo y efectos.*

Con el fin de promover la revisión total o parcial del contenido del presente Convenio, cualquiera de las partes firmantes del mismo podrá llevar a cabo el trámite de denuncia del mismo antes del término de la vigencia establecida, esto es 5 años. Sólo será válida la denuncia ejercitada por quien esté legitimado para ello.

El tiempo válido para llevar a efecto la posible denuncia será el de, al menos, dos meses antes del término de su vigencia.

La forma deberá ser mediante escrito dirigido a la otra parte firmante, con indicación de la legitimación que ostenta para ello, y las materias objeto de la negociación que pretende. La parte receptora deberá acusar recibo de este escrito y, del mismo, se remitirá copia a la Autoridad Laboral correspondiente para su constancia y registro.

Ejercitada la denuncia, ambas partes se comprometen a iniciar los pasos necesarios que determinen un calendario para las negociaciones a realizar en un plazo no superior al mes, desde el momento de la recepción del escrito de denuncia.

Se entenderá prorrogado tácitamente por anualidades naturales de no mediar denuncia expresa de las partes.

En el caso de no llegar a una negociación después de realizada la denuncia, el texto del convenio quedará prorrogado según la normativa legal al efecto.

CAPÍTULO III

Vinculación, Compensación, Interpretación, Vigilancia de lo pactado y efectosArtículo 7. *Vinculaciones.*

1. Entre lo pactado.

El Convenio colectivo pactado conforma un conjunto indivisible que sustituye de forma íntegra al anterior existente. En consecuencia, todo su texto conforma un equilibrio de derechos y obligaciones que no puede ser, ni pretender ser, aplicado sólo en la parte que sea beneficiosa.

En el supuesto de que alguno de los pactos que contiene en su articulado fuera objeto de declaración de nulidad parcial o total por la jurisdicción laboral, automáticamente quedaría sin efecto y se procederá de forma inmediata a resolver la situación creada.

A tal fin, se determina que las partes negociadoras del mismo se reunirían con carácter de urgencia para conocer el alcance de lo anulado, analizarlo conjuntamente y dar solución de nueva redacción si fuera posible.

En el caso de que se determinara que el pacto declarado nulo fuera sustancial en la negociación realizada, bien por su alcance obligacional o normativo, ambas partes deberán considerar el desequilibrio producido y, en su caso, la renegociación necesaria. En principio, y salvo consideración de incidencia sustancial del total contenido del Convenio por las partes firmantes, la nulidad de uno de sus puntos no afectará al resto del texto articulado del Convenio.

2. Con lo pactado.

Por ser el Convenio presente la expresión del acuerdo más amplio posible entre las partes negociadoras, éstas, en tanto en cuanto se cumplan los acuerdos alcanzados, se comprometen a no promover ni realizar actuaciones que puedan dar lugar a la alteración de las relaciones laborales y del clima de confianza entre ellas.

Artículo 8. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa mediante mejoras voluntarias de sueldo, primas y pluses, gratificaciones o por otros conceptos análogos, imperativo legal, jurisprudencia, Convenio Sindical y usos o costumbres locales.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que se dicten en el futuro que impliquen variación económica en todos o en algunos conceptos retributivos, serán absorbidos por los aumentos económicos acordados en aquél, por lo que únicamente tendrán eficacia si global y anualmente y sumados a las vigentes con anterioridad al Convenio superan el nivel total de éste.

No obstante, lo dispuesto en los párrafos anteriores, se respetarán las situaciones personales que, con carácter global excedan de lo en él dispuesto, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 9. *Interpretación y vigilancia de lo pactado.*

1. La interpretación y vigilancia de la aplicación de lo pactado se atribuye, de forma específica, a una Comisión Mixta representativa proporcionalmente de quienes han llevado a cabo las negociaciones del presente Convenio.

2. Comisión Mixta.

Las partes firmantes del Convenio, acuerdan la constitución de una única Comisión Paritaria Mixta, a la que se le atribuyen las facultades de:

- a) Interpretación de lo pactado en caso de discrepancias en el momento de su aplicación real.
- b) Vigilancia del cumplimiento efectivo de cuanto se ha pactado.
- c) Intervención en casos de conflictos colectivos, tanto en calidad de mediadora y conciliadora como de paso previo necesario al ejercicio de la vía jurisdiccional o administrativa posible.

Del contenido de las reuniones de la Comisión Paritaria Mixta, así como de sus conclusiones se levantarán las Actas correspondientes con los acuerdos alcanzados, si así fuere, que serán firmadas por todos los asistentes.

En caso de tener que llegar a conclusiones por la vía de votaciones, serán válidos los adoptados por mayoría simple de los asistentes.

De las Actas a que se hace referencia se remitirá copia a la Autoridad Laboral correspondiente en cada caso.

Los acuerdos de esta Comisión obligaran a las partes interesadas, salvo que hayan sido tomados quebrantando normas de aplicación necesaria, quedando a salvo las acciones de terceros que puedan sentirse perjudicados por aquellos.

En las discrepancias surgidas dentro del propio seno de la comisión mixta paritaria, ambas partes, bajo el principio de agotar la vía de mediación y arbitraje, se someterán en el plazo de cinco días a los Tribunales Laborales de Arbitraje y Mediación existentes.

Artículo 10. *Derecho supletorio.*

En todo cuanto las partes no han desarrollado o pactado con carácter específico, se estará a lo que dispongan las normas legales que les sean aplicables a las relaciones laborales delimitadas en los distintos ámbitos referidos, tanto vigentes en el momento de

la publicación del texto del Convenio como con posterioridad al mismo. Expresamente se hace mención de no vinculación a Convenio de ámbito superior que pueda incluir el objeto social de la empresa durante la vigencia del presente Convenio.

CAPÍTULO IV

Contratación. Principios generales

Artículo 11. *Contratación.*

Las relaciones laborales que se establezcan entre la empresa NTV y sus posibles trabajadores/as serán siempre bajo la modalidad de contrataciones escritas, independientemente de la modalidad contractual elegida.

La empresa hará uso del marco normativo vigente en cada momento para adecuar sus necesidades a la modalidad más adecuada posible de contratación, tanto para la cobertura de los puestos de trabajo de estructura fija como temporal y de servicios. Las distintas modalidades de contratación no tendrán otras diferencias en cuanto a sus efectos que aquellos específicos que estén regulados para los mismos, en función de sus especiales características: Tiempo, jornada, formación requerida, etc. estableciéndose siempre un salario bruto anual, según la distribución salarial fijada en este Convenio.

Artículo 12. *Períodos de prueba.*

Todos los contratos de trabajo estarán sometidos a un período inicial de prueba que, superado, producirá plenos efectos.

Los períodos de prueba vendrán determinados por las titulaciones requeridas para las adecuaciones y desarrollo del puesto de trabajo y la asignación a alguno de los grupos profesionales que se establecen más adelante.

Así, quedan establecidos los siguientes:

- Grupos 0,1 y 2: Tres meses.
- Grupos 3 y 4 : Cuatro meses.
- Grupo 5 : Seis meses.

En cualquier caso, y al amparo de cualquier circunstancia que pudiera darse, todas las personas empleadas con titulación media o superior estarán sometidos al período de prueba de 6 meses, siempre que su contratación sea debida a su titulación.

El desistimiento de la relación laboral durante el período de prueba no dará lugar a indemnización alguna a la otra parte.

Artículo 13. *Promociones y ascensos.*

Para la cobertura de vacantes se dará carácter prioritario al personal interno. A este fin se determina el procedimiento siguiente:

- El Departamento de Recursos Humanos de la empresa en coordinación con los responsables de los servicios elaborará la lista de personas candidatas que reúnan los requisitos objetivos que se requieran para el puesto a cubrir.
- Si de entre éstas, el citado departamento considera idóneo alguna de ellas, el puesto será cubierto por la persona designada.
- En el caso de que no hubiera nadie a nivel interno que reuniera los requisitos, o que no fuera considerada idónea, la empresa procederá a la cobertura del puesto vacante a través de la búsqueda de personal externo.

Artículo 14. *Ceses voluntarios.*

El/la trabajador/a podrá extinguir su contrato de trabajo mediante la manifestación de su voluntad de dimisión de forma inequívoca.

A tal fin, deberá remitir escrito a la empresa, con acuse de recibo, en el que indique su voluntad de rescisión del contrato vigente, y la fecha término de su relación laboral, con los plazos mínimos siguientes:

- a) Grupos 0,1 y 2: 15 días naturales.
- b) Grupos 3 y 4 : 20 días naturales.
- c) Grupo 5 : 30 días naturales.

En el supuesto caso de que el/la trabajador/a incumpla el tiempo de preaviso que le corresponda, la empresa podrá retener, y hacer suyas, en el momento del pago del correspondiente finiquito las cantidades resultantes de un día del salario del trabajador por cada día que incumpla el preaviso mínimo a que viene obligado.

CAPÍTULO V

Contratación y empleo

Artículo 15. *Contratos temporales: Eventuales e interinaje.*

Ambas partes quedan vinculadas únicamente a las condiciones específicas que para este tipo de contratación estén contenidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las concretas dictadas en desarrollo de las mismas por causa de fomento de empleo o cualquiera otra salvo la siguiente especificación:

a) Contratos eventuales: Los contratos eventuales realizados al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del E.T. tendrán una duración máxima de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses. En caso de que un contrato eventual se concierte por un plazo inferior al máximo podrá prorrogarse por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

b) Contrato de interinidad: Se podrá utilizar este tipo de contrato en la sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, incluyendo entre los supuestos legales por los que este contrato se puede realizar, el de la sustitución de trabajadores en periodo vacacional.

Artículo 16. *Contrato de obra o servicio determinado.*

Por la especial significación que este tipo de contrato tiene en el ámbito de la empresa, derivado de la realización de trabajos para terceros, se conviene en determinar los siguientes:

1. Causa de estos contratos:

Los contratos de obra o servicio determinado vendrán determinados por las necesidades concretas que se den en la empresa, tanto en su estructura central y corporativa como por los servicios que se contraten y realicen a terceros en relación con el objeto social que se tiene dado.

Por ello, se entenderán con sustantividad propia para ser considerados como causa suficiente y legal para la formalización de estos contratos, los amparados en contratos mercantiles de prestación de servicios entre NTV y cualquier otra empresa para realizar servicios contemplados en el objeto social de la primera.

2. Duración de los contratos:

Vendrá determinada por la previsión de tiempo necesaria para la realización de la obra o servicio concreto, pudiendo estar determinada de inicio o ser de duración incierta en el momento de su formalización, manifestada en el contrato programa entre las empresas.

De ser fecha cierta, será ésta la que determine la vigencia del mismo.

De ser incierta, la duración de los contratos asignados a la misma será la que dure aquélla.

No obstante en los dos casos descritos se estará a lo dispuesto en cada momento a las normas legales de referencia.

En los supuestos de extinción parcial de la contrata, se estará a lo que se dispone más adelante.

3. Extinción:

Además de las situaciones generales y previstas de fecha cierta, o incierta aproximada, en la contrata establecida entre las empresas, es un hecho constatable que las circunstancias de mercado relativas a producción, venta, y otras de la empresa tercera con la que NTV contrata el servicio pueden dar lugar a alteraciones del contrato inicial, y éstas, producir efectos de extinciones de contratos, que afecten sólo a una parte del personal adscrito a ese servicio u obra determinada.

La finalización de los contratos por obra se llevará a efecto y operará automáticamente en el momento en que se extinga la relación mercantil entre NTV y la contrata, sea cual sea la causa de extinción entre ambas empresas

CAPÍTULO VI

Dirección y organización de la empresa

Artículo 17. *Principio general.*

La organización del trabajo en la empresa corresponde a la Dirección de la empresa, con la debida observancia de las normas legales que estén vigentes en cada momento y las competencias que tengan reconocidas, en el mismo marco, los representantes de los trabajadores.

Con carácter enunciativo, son competencia de la Dirección de la empresa:

- El establecimiento de niveles y jerarquías de trabajo, así como su distribución en los centros de trabajo.
- La determinación de las políticas generales de la empresa: Financiera, comercial, administrativa, técnica, de recursos humanos, productiva, de comunicación, calidad, marketing, publicidad y cuantas sean comunes o específicas de una empresa.
- La organización del trabajo en todos sus centros.
- La clasificación y funciones de los trabajadores/as en ausencia de pacto concreto que le vincule.
- La exigencia de la actividad considerada normal y la extraordinaria cuando concurren necesidades de esa índole.
- La composición de la plantilla, admisión, promoción y dirección del personal.
- El régimen de disciplina en el trabajo.
- Las instrucciones sobre asignación y uso de elementos mecánicos, herramientas e instrumentos de trabajo, material, su conservación y mantenimiento.
- En general, dictar cuantas normas internas sean necesarias en cualquiera de sus áreas y actividades que tengan lugar en su ámbito de empresa.

Artículo 18. *Bases de actuación y objetivos de empresa y personales.*

Las bases que inspiran las relaciones de trabajo en la empresa NTV, están basadas en la confianza mutua, el respeto a las personas y a su dignidad, la no discriminación, la prevención y salud, la diligencia y la buena fe, protección a las personas y colectivos más desfavorecidos así como a la formación necesaria.

Los objetivos que se persiguen son relativos a la productividad y calidad necesaria y exigible, la plena ocupación, la remuneración objetiva, la integración, la no concurrencia,

resolución interna previa a los conflictos colectivos, la paz social y cuantos otros de índole complementaria deban ser contemplados.

Artículo 19. *Clasificación Funcional.*

1. Los/las trabajadores/as de NTV, en atención a las funciones que desarrollen, y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en Grupos Profesionales.

Este sistema de Grupos se establece bajo premisas objetivas, por la concurrencia de unos criterios determinados y, dentro de cada uno de ellos, diferentes niveles de cumplimiento.

2. Los criterios a que se hace referencia son:

2.1 Conocimientos:

En este criterio se tienen en cuenta no sólo la titulación o certificación objetiva del grado de conocimiento alcanzado en una materia determinada que presuponga poder cumplir correctamente con la tarea asignada, sino también el conjunto de conocimientos adquiridos y aportados y la especial dificultad que pueda entrañar la adquisición de esos conocimientos.

2.2 Iniciativa y autonomía:

En este criterio se tienen en cuenta tanto la mayor o menor sujeción a directrices y normas de actuación como el mayor o menor grado de subordinación en el desempeño de la función que se desarrolla.

Se valora, de forma complementaria, la detección de problemas y necesidades así como la aportación de soluciones realizables.

2.3 Complejidad:

Este criterio engloba los diferentes aspectos de dificultad en el trabajo a realizar por sus propias características o por intervenir diversos factores que deben ser tenidos en cuenta para el correcto desempeño y toma de decisiones en el ámbito de su trabajo.

2.4 Responsabilidad:

Este criterio tiene en cuenta el grado de autonomía en la realización de sus funciones, el nivel de influencia sobre los resultados finales, el valor que aporte a la empresa por su gestión directa en relación a personas, productos, maquinaria y resultado económico.

2.5 Mando:

Criterio que tiene en cuenta el nivel de supervisión, planificación y desarrollo de tareas, la capacidad de inter-relación, número de personas bajo dependencia directa y características y nivel del grupo de personas.

2.6 Experiencia:

Criterio que valora la capacidad acumulada a través del tiempo en la realización de trabajos y gestión concreta con resultados positivos, determinando una mayor efectividad y eficiencia en el trabajo encomendado.

Artículo 20. *Clasificación profesional.*

Todas las personas trabajadoras de la empresa NTV estarán encuadradas en Grupos Profesionales que atienden a: Aptitud profesional para el desempeño, titulaciones regladas y no regladas, contenido de la prestación que se realiza, entre otros.

Los Grupos profesionales definidos serán cinco, de menor a mayor, en función de lo citado en el párrafo anterior.

Grupo profesional 0. Criterios generales.

Comprende al personal no cualificado (grupos 1 y 2), de nueva incorporación en la empresa.

Este personal, permanecerá como máximo un periodo de doce meses, que es la duración máxima del contrato eventual al inicio del decimotercero mes pasará de forma automática a ser adscrito al grupo que le corresponda por la función que desarrolle.

Grupo profesional 1. Criterios generales.

Operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren básicamente de esfuerzo físico y / o atención sin requerir de una formación específica y para las que, ocasionalmente, sea necesario un período de adaptación.

Formación: Conocimientos a nivel elemental.

Ejemplos de adscripción a este grupo:

- Actividades manuales de acondicionado y/o envasado, ensamblaje de piezas sin regulación o puesta a punto, manipulación.
- Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiéndose por tales aquellas que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos.
- Operarios/as de montaje, manipulaciones y producción en general.
- Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples. Mozos/as de almacén.
- Operaciones de limpieza.
- Todas aquellas que, por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

Grupo Profesional 2. Criterios generales.

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión que, normalmente, exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y aptitudes prácticas. Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, soldadura, etc., de trabajadores que disponen de alguna experiencia y adecuados conocimientos prácticos.

Formación: Graduado escolar, ESO, Formación profesional de primer grado, o formación equivalente requiriendo, a ser posible, una experiencia anterior.

Ejemplos de adscripción a este grupo:

- Ayuda y soporte en procesos de elaboración de productos.
- Actividades operativas en ensamblaje de piezas, reparaciones, acondicionado y/o envasado con regulación y puesta a punto.
- Funciones de recepción y centralita telefónica, atención telefónica que no exijan una cualificación especial o conocimientos de idiomas.
- Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almacenistas, clasificadores.
- Tareas propias de los responsables de marcas en almacenes.
- Clasificar, separar pedidos y cumplimentación de los mismos.
- Carretilleros.
- Auxiliares administrativos; tareas de apoyo en oficinas.
- Conductores de vehículos con permiso de Clase C, D, y/o E.
- Todas aquellas que por asimilación y / o analogía, puedan ser equiparadas a las enunciadas.

Grupo Profesional 3. Criterios generales.

Comprende trabajos de ejecución autónoma, desarrollado bajo supervisión, que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte del personal encargados de su ejecución,

comportando la responsabilidad de su resultado y pudiendo, a su vez, ser ayudados por otras personas trabajadoras.

Formación: BUP, EGB, ESO o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, y la obtenida con la experiencia real en trabajo similar.

Ejemplos de adscripción a este Grupo:

- Técnicos de sistemas informáticos.
- Técnicos de selección.
- Técnicos de laboratorio.
- Técnicos de personal.
- Responsables de un turno de trabajo, que implique la coordinación y supervisión de un grupo de trabajadores o sección determinada bajo las directrices del Jefe de servicio.
- Vendedores/as especializados.
- Programador informático avanzado.

Grupo profesional 4. Criterios generales.

Incluye las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los criterios de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de personas en una misma unidad.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e, incluso, de participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: BUP, bachillerato o equivalentes, completados con experiencia o titulación profesional de mayor grado relativa a los trabajos a realizar en su función.

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos de adscripción a este Grupo:

- Responsable de unidad de negocio.
- Jefe de Área.
- Delegados/as de la red de ventas.
- Jefe de proyectos.
- Jefes de Servicio, entendiéndose como tal quien asume la responsabilidad directa de la coordinación, supervisión y control de las tareas y del personal adscrito.
- Todas aquellas que, por asimilación o analogía, puedan incluirse en este grupo.

Grupo profesional 5. Criterios generales.

Incluye funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente a la propia dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión.

Ejemplos de adscripción a este Grupo:

- Directores/as de área.
- Todas aquellas que, por analogía o asimilación, puedan incluirse en este Grupo.

La empresa podrá ir creando nuevas categorías profesionales en función de las necesidades que en cada momento tenga.

CAPÍTULO VII

Jornadas, horarios, descansos, licencias

Artículo 21. *Jornada de trabajo.*

La duración máxima de la jornada de trabajo será de 40 horas semanales y de 1.800 horas de trabajo real y efectivo en cómputo anual.

Dentro de los primeros 90 días del año, se elaborarán por la empresa los distintos calendarios laborales, debiendo exponerse un ejemplar de los mismos en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Se respetarán las jornadas inferiores que a la entrada en vigor de este convenio existieran en virtud de convenios colectivos, pactos, contratos individuales o por concesión de la empresa.

Artículo 22. *Tipos de jornada y descansos.*

Las jornadas de trabajo podrán ser, según los casos, continuadas (intensivas o turnos) o partidas.

En los supuestos en que las jornadas continuadas fueran superiores a 5 horas, se establecerá un período de descanso de 15 minutos, que no se considerará como de tiempo efectivo de trabajo.

Los horarios de trabajo, serán los indicados en los cuadros horarios de cada centro de trabajo.

Artículo 23. *Adecuación de jornada.*

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

Así, se establece que, a criterio de la empresa, cuando concurren causas suficientes en función de lo referido, que se pueden englobar en los términos de causas organizativas, técnicas, de producción y estructurales, la jornada de trabajo podrá extenderse hasta un máximo de 12 horas diarias, respetándose en todo caso los descansos legales entre jornadas.

La comunicación a los trabajadores de estas situaciones les serán comunicadas con la máxima antelación posible, procurando siempre un mínimo de 48 horas.

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

Este periodo de tres meses para compensar las faltas de actividad se ampliará en el tiempo que fuese interrumpido por causas ajenas a la empresa, tales como vacaciones o bajas médicas del trabajador.

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

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

Artículo 24. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias se contemplan como un hecho excepcional.

Puesto que existe la adecuación de la jornada y sus compensaciones trimestrales, la hora extraordinaria es considerada como aquella que supere el máximo mensual indicado por el calendario laboral del servicio. No se considerarán hora extras las empleadas para formación.

En estos casos, y antes de ser abonadas, se tendrá en cuenta lo regulado en la compensación de horas por adecuación de jornada. De este modo, las horas que no sean posibles compensarlas con descanso serán abonadas con un recargo del 15% (quince por ciento) sobre el precio / hora del salario base. El precio del salario base indicado será el que esté encuadrado el trabajador, dividido por el número de horas año establecidas como jornada anual efectiva.

En cuanto a la realización de horas de trabajo sobre la duración máxima de la jornada diaria, se respetará el principio de voluntariedad del trabajador/a con las excepciones siguientes:

a) En supuestos de trabajo a turnos o relevo, hasta que éste se haya producido bien por presencia del trabajador/a relevista o por tercero que lo sustituya en su ausencia, hasta un máximo de 2 horas.

b) En casos de períodos punta de trabajo, bien por cantidad como por fechas determinadas en algunas actividades, acumulación de pedidos, y ausencias imprevistas que no puedan ser sustituidas con personal temporal.

c) Las relativas a la necesidad de reparación de daños, fuerza mayor y urgencia debida.

Las circunstancias aquí indicadas son consideradas de naturaleza estructural.

Para el cómputo máximo anual actual (80 horas), no se tendrán en cuenta las relacionadas en el supuesto anterior.

Las personas que en su función ejercen mando o coordinación sobre otros no percibirán cantidades por concepto de horas extraordinarias. Su propia función está retribuida con conceptos complementarios que compensan su posible mayor dedicación y responsabilidad.

Artículo 25. *Modificaciones de jornada y horario.*

La empresa, siempre que se dé la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá llevar a cabo la modificación de la jornada o de los horarios de trabajo, con arreglo a las normas y condiciones establecidas en la normativa legal vigente.

En el caso de que se produjeran solicitudes de reducción de jornada, adaptación de horario o jornadas por parte de trabajadores/as víctimas de violencia de género, la empresa y la persona afectada, de forma directa, habrán de pactar la mejor forma de adaptación en función de las necesidades y situación real existente.

La empresa se reserva la posibilidad de establecer otras jornadas y horarios diferentes en función de las necesidades del cliente siempre que no excedan de los límites del art. 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores y respetando plazos y formas establecidos en estos.

Artículo 26. *Vacaciones. Criterio general.*

Las personas enmarcadas en el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de un período vacacional, retribuido de 22 días laborables anuales por año trabajado, o la proporción correspondiente a dichos 22 días, de no haberse alcanzado un mínimo de 12 meses de antigüedad en la empresa.

Artículo 27. *Vacaciones. Tiempo y períodos de disfrute.*

Los períodos de vacaciones se establecerán teniendo en cuenta los tipos de servicio a que se está adscrito, períodos de menor incidencia de carga de trabajo, disponibilidad de personal necesario y cuantas circunstancias incidan en los mismos. No obstante, el criterio básico para su disfrute es que 11 días laborables los determina la empresa y los otros 11 el trabajador, con independencia de que se pueda llegar a cualquier otro tipo de acuerdos individuales.

Los períodos vacacionales se establecen computando el tiempo trabajado de enero a diciembre y se disfrutarán a lo largo de todo el año, si bien se tendrán en cuenta las siguientes pautas:

La solicitud del total de los días de vacaciones a que se tenga derecho deberá realizarse hasta la fecha tope del 30 de abril de cada año.

Se disfrutarán dentro del año natural al que corresponden, pudiendo, en casos excepcionales y previamente aceptados por escrito por la empresa, disfrutarse en el mes de enero del año inmediatamente siguiente un máximo de 5 días laborables.

Cuando no se trate de períodos vacacionales generales por actividad del centro, paradas de producción o similares, en cuyo caso estarán establecidos en los correspondientes calendarios laborales, la empresa comunicará al trabajador/a la aceptación de su propuesta o las nuevas fechas propuestas con, al menos, 2 meses de antelación.

Para la elección del período vacacional de más larga duración, se mantendrá la prioridad de elección para quienes acrediten tener hijos/as cursando estudios reglados siempre y cuando el trabajador en la fecha del disfrute de vacaciones tenga al menos una antigüedad en la empresa de más de dos años, caso contrario el criterio será el de antigüedad, en caso de coincidir en otras fechas los mismos trabajadores tendrá prioridad el trabajador que nos las disfrutó en primera solicitud.

Artículo 28. *Licencias y permisos.*

Los/las trabajadores/as de la empresa, previo aviso y justificación suficiente, tienen derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) En caso de: Matrimonio, se tendrán 16 (dieciséis) días naturales, contados desde el mismo del evento. Este período no podrá acumularse al vacacional ordinario, salvo pacto expreso entre empresa y trabajador.

b) En caso de boda de padres, hijos, hermanos y afines políticos, 2 días naturales de licencia, debiendo ser la fecha de la boda, la central del permiso.

c) En caso de nacimiento o adopción de un hijo, 3 (tres) días naturales.

d) En caso de enfermedad grave, hospitalización (salvo por parto) o intervención quirúrgica sin hospitalización fehacientemente acreditada que precise reposo domiciliario 3 (tres) días naturales inmediatos al hecho en el caso de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

e) En caso de fallecimiento de parientes comprendidos en el apartado anterior, 2 (dos) días naturales.

f) En los supuestos d) y e), si el trabajador tuviera que desplazarse a más de 400 kilómetros en cada trayecto de ida y vuelta, dispondrá de 2 (dos) días más por esta causa.

(En los casos referidos de nacimiento, enfermedad, fallecimiento, e intervención, deberá existir una inmediatez entre la causa y la ausencia posible).

g) Por traslado de domicilio habitual, 1 (un) día. Esta licencia no es acumulable a la licencia por matrimonio.

h) Por el tiempo indispensable, con acreditación previa a la empresa, para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal, incluido el ejercicio del sufragio activo. A este respecto se citan como comprendidos en este apartado las asistencias a funciones de Jurado en procesos penales, asistencia a juicios, asistencia a

conciliaciones administrativas, participación en Mesa electoral como miembro de la misma, etc.

i) Si por el desempeño de deber o cargo público el trabajador percibe una indemnización, ésta se descontará de la cantidad de salario que inicialmente le pudiera corresponder.

j) Por la realización de las funciones sindicales o de representación del personal, se estará a lo que se disponga en cada momento en normativas que lo regulen.

k) Por exámenes prenatales y técnicas de preparación para el parto, el tiempo indispensable para ello, siempre que se deban efectuar durante la jornada laboral.

l) Por lactancia de hijo menor de 9 meses, 1 (una) hora al día, que podrá ser dividida en dos fracciones. Podrá acumular este derecho alargando el tiempo en 15 días laborables de descanso inmediatamente posteriormente a la finalización de la baja maternal, incorporándose posteriormente a su jornada habitual. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. En caso de causar baja de la empresa antes del plazo de nueve meses desde el momento del parto, se regularizará las horas anticipadas en el momento del finiquito.

m) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse al puesto de trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

n) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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, la empresa podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar por escrito al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. No obstante si la concreción horaria propuesta por el trabajador/a incidiese negativamente en el organigrama de la empresa, se buscará el consenso entre las partes.

o) Por los casos de violencia de género, el tiempo necesario para realizar los trámites de denuncias, exámenes forenses y, en su caso, traslado a centros de acogida. Por ser estos casos de especial sensibilidad y tratamiento, este principio será objeto en cada caso de análisis concreto entre empresa y trabajador/a afectado/a para determinar las necesidades y licencias.

p) Se establece un permiso no retribuido para las personas que lo soliciten siempre que no sobrepasen los 7 días laborales, y haya una causa justificada para su concesión presentando justificantes de organismos oficiales y con un preaviso mínimo de quince días naturales.

q) Por el tiempo indispensable para el acompañamiento a médico de hijos menores de edad, siempre que el otro progenitor o cónyuge trabaje, y familiares dependientes, cuando se realice en jornada obligatoria. Para la concesión del permiso deberá presentarse

justificación que constará del certificado médico de la visita donde conste la hora, fotocopia del libro de familia y en el caso del familiar dependiente el certificado oficial que conforme a la Ley 39/2006 se emita por el Organismo correspondiente (este certificado es independiente del de discapacidad que pueda tener la persona).

r) Cada empleado/a tendrá derecho por motivos personales a un permiso no retribuido de hasta 3 meses, por cada periodo de 2 años, en este permiso no se exigirá un periodo mínimo de duración, no obstante el empleado no pondrá interrumpir su duración durante días que no sean hábiles para el mismo periodo de disfrute. Una vez agotado el permiso solicitado, el empleado se reincorporará al puesto que ocupaba anteriormente. Este permiso debe ser solicitado con una antelación de un mes. Mientras el/la empleado/a disfrute de este permiso se encuentra en situación activa en NTV, lo cual contabiliza a efectos de ascensos.

Consanguinidad: Primer Grado: padres e hijos; Segundo Grado: abuelos, nietos y hermanos; Tercer Grado: bisabuelos, bisnietos, tíos y sobrinos y Cuarto Grado: primos.

Afinidad: Primer grado: cónyuge, suegros e hijos políticos; Segundo Grado: abuelos políticos, nietos políticos y cuñados, Tercer grado: bisabuelos políticos, bisnietos políticos, tíos políticos y sobrinos políticos y cuarto Grado: primos políticos.

CAPÍTULO VIII

Retribuciones y salario

Artículo 29. *Salario.*

Tendrán el carácter de retribuciones salariales las cantidades que perciba el/la trabajador/a directamente relacionadas con su actividad laboral, tanto en dinero como en especie, y que se especifican en la estructura salarial del presente Convenio.

En ningún caso, salvo contrataciones a tiempo parcial y disposiciones que así lo establezcan, el salario bruto en cómputo anual estará por debajo del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento.

Todas las cantidades relativas a salarios, o retribuciones correspondientes a partidas no salariales por obedecer su naturaleza a suplidos de gastos (transporte, kilometrajes, dietas etc.) serán siempre entendidas en cuantía bruta, y sujetas a las retenciones que, en cada caso, se deban aplicar por normativa de Seguridad Social e impuestos.

Artículo 30. *Estructura salarial.*

El salario que perciben los trabajadores de la empresa, estará encuadrado en los conceptos siguientes:

a) Salario Base.

Es la cantidad que se percibe por la realización de la jornada ordinaria de trabajo fijada en este Convenio, y correspondiente, a su vez, a la indicada para el Grupo Profesional correspondiente. Su percepción es mensual.

b) Pagas extraordinarias.

Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una en el mes de junio, otra en el mes de diciembre.

Las pagas extras se percibirán prorrateadas mensualmente, salvo acuerdo individual expreso en otro sentido.

El personal que ingrese o cese en la empresa durante el transcurso del año percibirá las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado mínimo. En esta situación el plus Convenio se reduciría en la proporción necesaria para que el salario base de Convenio estuviese dentro de la normativa legal.

c) Mejoras Voluntarias.

Es la cantidad que por contrato o pacto tienen establecidas la empresa y el trabajador concreto, como diferencia entre el salario de Convenio y el salario total pactado.

Pluses y Primas.

d) Complementos al puesto de trabajo.

Es la cantidad que se percibe por pacto individual o colectivo, debido a especiales características del puesto de trabajo a desempeñar. Las cantidades percibidas por este concepto no serán consolidables ni «ad personam», y estarán sujetas a la duración de la realización del puesto al que se asignan.

Su percepción, mientras dure, será diaria.

e) Complementos de productividad y/o calidad de trabajo.

Es la cantidad que se puede percibir por razón de mayor productividad y/o mejor calidad del trabajo realizado, cuando así se pacte en el ámbito de cada servicio, vayan unidas, o no, a un sistema de retribución por rendimiento. Su percepción está sujeta a las condiciones establecidas en el pacto del servicio y en el cumplimiento de los objetivos fijados entendiéndose como norma general que su percepción es por 11 meses al excluirse de esta percepción el periodo vacacional.

f) Otros conceptos.

La empresa, en función de las especiales características del puesto, desempeños excepcionales, cumplimiento de objetivos y similares, podrá abonar cantidades variables, tanto de forma continuada como de pago único.

En cada caso se informará a la persona afectada de la causa de su obtención, carácter de la retribución discrecional o no, en los casos que así sea, y la sujeción concreta, o no, a objetivos, volúmenes de facturación, clientes, y cualesquiera otros.

En el anexo I se establecen las tablas salariales para el ejercicio 2016.

Artículo 31. Anticipos sobre salario.

El trabajador tendrá derecho a solicitar sin que llegue el día señalado para el pago, por una sola vez al mes y siempre que la situación de tesorería de la empresa lo permita, anticipos a cuenta de lo devengado, mediante solicitud escrita a la empresa realizada antes del día 20 de cada mes.

La cantidad máxima que puede solicitarse será el equivalente al 80% (ochenta por ciento) de lo devengado hasta la fecha de petición, y relativo al mes en curso.

El anticipo solicitado se entregará al interesado en el plazo máximo de 5 (cinco) días hábiles desde la fecha de presentación de la solicitud al Departamento de Personal.

La cantidad solicitada en concepto de anticipo, posterior al día 20, se descontará en la nómina relativa al mismo mes.

Artículo 32. Incrementos salariales.

El salario base de todas las categorías se incrementará en el mismo porcentaje que se incrementa el Salario Mínimo Interprofesional (con un máximo del 3%) y como mínimo en un 1% en cada uno de los periodos de renovación establecidos para la revisión del SMI.

Si por cualquier circunstancia el SMI se incrementase más de una vez en un mismo año, el incremento salarial establecido al inicio del ejercicio, no sufrirá ningún tipo de variación, no teniéndose en cuenta para el incremento del/los año/s siguiente/s.

CAPÍTULO IX

Retribuciones no salariales

Las cantidades a que se refieren los siguientes conceptos no tienen la consideración de salario, por ser claramente indicativas, así como su fin, de subvenir a gastos necesarios realizados por el trabajador.

Artículo 33. *Dietas.*

Cuando el trabajador y únicamente por necesidades del servicio, se desplace de manera provisional o temporal a un lugar distinto a aquel donde habitualmente presta sus servicios y donde radica el centro de trabajo, tendrá derecho a percibir en concepto de gastos de manutención y estancia los siguientes importes:

- a) Desayuno: 3 euros.
- b) Comida: 12 euros.
- c) Cena: 9 euros.
- d) Pernocte: 12 euros.

Jornada completa: 36 euros. En todos los supuestos planteados la empresa tendrá la facultad de facilitar alojamiento y comida en sustitución de la dieta.

La empresa quedará exonerada de la obligación de pagar la parte correspondiente a la pernoctación si facilita alojamiento a los trabajadores.

Artículo 34. *Kilometrajes.*

La empresa abonará en concepto de kilometrajes la cantidad de 0,19 euros brutos por kilómetro recorrido para la empresa mediante uso de vehículo particular, previamente autorizado, y por razones exclusivas de trabajo.

La empresa detallará el sistema de comunicación y reflejo de los kilometrajes realizados, justificación de los mismos, etc., mediante Circular interna.

La empresa se reserva la potestad de poder aplicar régimen distinto al indicado, en función de las circunstancias, urgencia, nivel y motivo, en cuyo caso tendrá establecido tanto las cuantías como el sistema de justificación y, en su caso, retenciones debidas.

CAPÍTULO X

Movilidad en el trabajoArtículo 35. *Movilidad funcional.*

La empresa podrá ejercer la movilidad funcional de sus trabajadores/as con sometimientos a las limitaciones relativas a las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la nueva función, y por la pertenencia a Grupo profesional.

No obstante ello, y debido a la imposibilidad de poder tener todas las funciones clasificadas en cada Grupo como se ha tratado de indicar en su apartado correspondiente, ambas partes abordarán este tema, cuando surja, con la mayor flexibilidad posible.

En cuanto a los derechos del trabajador/a, si la movilidad fuera descendente (realización de trabajos de categoría, nivel o Grupo inferiores al que tiene reconocido) por decisión de la empresa, seguirá percibiendo la totalidad del salario y pluses que le correspondían con anterioridad por su Grupo profesional. Si fuera por petición del trabajador, pasará a percibir el salario y pluses que le correspondan por su nuevo Grupo profesional.

En el caso de movilidad ascendente (realización de trabajos de superior categoría, nivel o grupo al que tiene reconocido), el/la trabajador/a percibirá mientras los realice la cantidad de salario reconocida para el Grupo profesional nuevo. La realización de estos

trabajos no supondrá derecho de ocupación de vacante automática por el paso de tiempo determinado en la nueva función.

Si los trabajos de categoría superior se desempeñaran por tiempo superior a un año continuado, la adscripción al nuevo grupo profesional y salario quedaran consolidados.

Artículo 36. *Movilidad geográfica.*

La empresa podrá desplazar a su personal a centros de trabajo distintos a aquel en que habitualmente presta sus servicios siempre que existan razones técnicas, organizativas y/o de producción.

La designación de la persona o personas afectadas la realizará la empresa en base a razones objetivas de capacidad e idoneidad para la cobertura de la necesidad que lo requiere, incluida la imposibilidad de cubrir puestos de trabajo suficientes para dar la cobertura de servicio contratada con terceros.

Esta posibilidad podrá ser explicitada en los contratos de trabajo correspondientes para el caso de coberturas de servicios en centros de trabajo distintos dentro del ámbito de la misma provincia. En estos casos, contrato de trabajo a realizar en distintos centros, la causa vendrá constituida de inicio, sin tener que atender a otras necesidades posteriores que las propias de la conveniencia objetiva de necesidad de cobertura de trabajo.

Para subvenir al mayor gasto que pudiera ocasionar al trabajador/a estos desplazamientos, y siempre que sean en un radio superior a 30 kilómetros del centro donde habitualmente prestaba sus servicios, la empresa abonará la cantidad de 0,19 euros brutos por kilómetro de distancia (ida y vuelta) si el trabajador/a utilizara para el desplazamiento su vehículo particular.

Si utilizara transporte público, se abonará la cantidad realmente pagada mediante la presentación de los justificantes suficientes.

Artículo 37. *Traslados.*

Si con ocasión de realizar el desplazamiento del trabajador o trabajadores, se requiriera el cambio de domicilio, se estará íntegramente a lo dispuesto en las normas vigentes para estos casos: razones, notificaciones, opciones, etc.

CAPÍTULO XI

Régimen disciplinario

Artículo 38. *Faltas y sanciones.*

La empresa podrá sancionar las actuaciones de los trabajadores que impliquen incumplimientos laborales que estén recogidos expresamente en alguna de las normas que les son aplicables y las que, en concreto, se enumeran en los apartados siguientes.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leves, graves y muy graves.

Artículo 39. *Procedimiento sancionador.*

Las sanciones que imponga la empresa a los trabajadores por faltas consideradas muy graves serán siempre motivadas, con expresión de fecha de comisión, hechos imputados y sanción aplicada, por escrito y con copia informativa a los representantes de los trabajadores correspondientes.

Si el infractor tuviera la consideración de representación de los trabajadores, y en las mismas circunstancias anteriores, se instruirá expediente contradictorio en el que tenga participación el interesado y los restantes integrantes de la representación que el trabajador ostenta.

Artículo 40. *Graduación de las faltas.*

Los incumplimientos de los trabajadores serán considerados como leves, graves o muy graves en función de la enumeración siguiente:

1. Faltas leves:

a) Faltas de puntualidad de hasta tres veces en el período de un mes superiores a cinco minutos e inferiores a quince minutos, respecto de la hora de entrada prevista en los horarios de trabajo.

b) Faltar un día al trabajo al mes sin causa justificada.

c) No cursar en el tiempo máximo de tres días los partes de baja y confirmación relativos a períodos de incapacidad transitoria, así como no presentar el alta de los mismos en un período de veinticuatro horas, salvo que se pruebe la imposibilidad de haber podido efectuarlo.

d) El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se originase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo, podrá ser considerada falta grave o muy grave según los casos.

e) Pequeños descuidos en la conservación del material.

f) Falta de aseo y limpieza personal.

g) No atender a los clientes con la corrección y diligencia debidas.

h) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio y localización telefónica.

i) Las discusiones con compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa y sin presencia de personas ajenas a la empresa. Si las mismas produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas graves o muy graves.

j) Fumar en lugares de la empresa donde esté prohibido. Si estos lugares estuvieran señalizados como peligrosos, será considerada grave o muy grave.

k) La no utilización del vestuario y equipo que hayan sido facilitados por la empresa con instrucciones de su uso.

l) La inobservancia de normas y circulares internas de la empresa, así como la desobediencia a los mandos, siempre que sea de pequeña índole.

m) El uso no autorizado de equipos informáticos, material y herramientas de la empresa para fines personales o de ocio, tanto dentro como fuera de la jornada laboral.

n) La inobservancia, ocultación e incumplimiento en materia leve de las disposiciones de Prevención de riesgos laborales.

o) Emplear o portar para uso propio y privado, fuera de servicio prendas de la empresa.

p) No comunicar, con carácter previo, la no asistencia al puesto de trabajo, dentro de las dos horas anteriores y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.

q) Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

2. Faltas graves:

a) Más de tres faltas de puntualidad superiores a quince minutos en el período de un mes.

b) Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes; si de estas ausencias se derivaran perjuicios para clientes o servicios concertados se consideraran muy graves.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la unidad familiar que puedan afectar a la Seguridad Social y/o a temas de retenciones de impuestos o cambios de domicilio. Si se apreciara malicia, se considerará muy grave.

d) Entregarse a juegos o distracciones ociosas en las horas de trabajo.

e) Realizar trabajos personales con o sin lucro personal durante la jornada de trabajo.

f) La simulación de enfermedad o accidente.

g) La desobediencia a sus superiores en materia de trabajo que esté acorde con la función debida; si implicase quebranto para la empresa, podrá ser considerada muy grave.

- h) Simular la presencia de otro trabajador fichando en el control horario, contestando o firmando por él.
- i) Negligencia o desidia en la realización de los trabajos que comporte retrasos no justificados, errores indebidos o perjuicio para otros trabajados que tuvieran concatenación con aquellos.
- j) La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, compañeros, peligro de avería en instalaciones o útiles de trabajo, podrá ser considerada muy grave.
- k) La embriaguez o situación análoga debida a sustancias tóxicas en el puesto de trabajo o fuera del mismo vistiendo ropa de la empresa.
- l) Las riñas y pendencias, tanto dentro como fuera del centro de trabajo, vistiendo ropa identificativa de la empresa.
- m) La reincidencia en falta leve, aún siendo de distinta naturaleza, en el período de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita de la anterior.
- n) La inobservancia, ocultación e incumplimientos previstos en el ámbito de Prevención de riesgos laborales, si diera lugar a daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.
- o) No cursar en tiempo máximo de cinco días los partes de baja y confirmación de incapacidad transitoria, así como presentar el alta de la misma en un plazo superior a cuarenta y ocho horas, salvo demostración de la imposibilidad de haberlo efectuado.
- p) Falseamiento en las causas de otorgamiento de licencias y permisos.
- q) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de los responsables de las empresas clientes.
- r) Negligencia importante en la conservación de los géneros, artículos y materiales tanto propiedad de la Empresa, como de aquellas otras empresas para las que se preste los servicios.
- s) Emplear o portar para uso propio y privado, fuera de servicio, artículos y enseres de la empresa salvo autorización expresa y por escrito de la misma.
- t) La obstrucción a la realización de los informes y/o partes que haya dispuesto la empresa. La falsedad u omisión de los datos contenidos en dichos documentos será considerada como falta muy grave.
- u) La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y salud en el Trabajo.
- v) Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

3. Faltas muy graves:

- a) Más de diez faltas de puntualidad superiores a diez minutos cometidas en el período de seis meses o veinte durante un año.
- b) Ausencias al trabajo no justificadas en el período de un mes por más de dos días durante un periodo de treinta días.
- c) Las faltas injustificadas al trabajo durante 5 días alternos en un período de 6 meses, o 10 alternos durante 1 año.
- d) La trasgresión de la buena fe contractual, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- e) El hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- f) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos tanto de la propia empresa como de empresas clientes. El encubrimiento y la complicidad se equiparán cuando tales conductas queden suficientemente acreditadas.
- g) La condena firme dictada por los Tribunales de Justicia que suponga privación de libertad.

- h) La embriaguez y toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo individual o colectivo.
- i) Violar el secreto de correspondencia, documentos o datos conocidos y reservados tanto de la propia empresa como de empresas clientes a tercera personas.
- j) Los malos tratos de palabra u obra, el abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes y sus familiares, compañeros y subordinados.
- k) Causar accidentes por negligencia o imprudencia.
- l) Abandono del puesto de trabajo en puestos de conocida responsabilidad.
- m) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no se deba a razones objetivas.
- n) Originar frecuentes riñas y pendencias con compañeros de trabajo.
- o) La reincidencia en tres faltas leves o dos graves en un periodo de doce meses, aunque haya mediado sanción
- p) La indisciplina o desobediencia en el trabajo cuando tenga una repercusión importante ante otros trabajadores, provoque perjuicios notorios o se realice con vejación para la persona ordenante.
- q) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso psicológico, o por razón de sexo, a jefes o jefas, a compañeros o compañeras y a subordinados o subordinadas.
- r) El uso abusivo para fines particulares de los medios que la empresa pone a disposición del trabajador para cumplir su trabajo, tales como teléfonos correo electrónico, Internet, y cualesquiera otros.
- s) El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.
- t) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.
- u) La actuación que cause un deterioro grave de la imagen de NTV ante sus clientes u otras entidades externas.
- v) Hurtar documentos de la empresa o de sus clientes.
- w) Revelar a terceros datos de la empresa o de sus clientes, sin mediar autorización expresa de la misma.
- x) Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa que impliquen a la misma, salvo autorización.
- y) Negarse a utilizar los sistemas de protección colectiva o individual.
- z) Ponerse a sí mismo o al personal de la empresa o centro de trabajo en situación de riesgo por acción u omisión.
- aa) Cualquier otra de análoga naturaleza a las anteriores.

Artículo 41. *Graduación de sanciones.*

Las sanciones que deban aplicarse a los incumplimientos de los trabajadores, lo serán teniendo en cuenta la intencionalidad, importancia, trascendencia, mala fe, desidia y daño causado, entre otras. En concreto, las sanciones que podrá aplicar la empresa serán las siguientes:

1. Para faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
2. Para faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a quince días; postergación para el ascenso hasta 3 años.
3. Para faltas muy graves: Desde suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a 45 días, inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

Artículo 42. Prescripción.

Las faltas leves prescriben a los 10 días, las faltas graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento y, en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.

CAPÍTULO XII

Prevención de Riesgos y Salud Laboral**Artículo 43. Principio general.**

La empresa y los/las trabajadores/as consideran fundamental la observancia de todos los preceptos que se dirigen a la prevención de la salud y riesgos laborales en relación al trabajo y las instalaciones donde se lleva a cabo. En consecuencia, ambas partes adquieren el compromiso firme de velar por el cumplimiento, haciendo cumplir, llamando la atención necesaria e imponiendo las sanciones que procedan dentro de las obligaciones y derechos de cada una de las partes, de cuantas disposiciones legales, de desarrollo reglamentario e internas que existan o puedan emitirse.

Artículo 44. Reconocimientos médicos.

La empresa, respetando los principios de dignidad, confidencialidad y riesgo para la salud, llevará a cabo reconocimientos médicos según lo indiquen los protocolos de Vigilancia de la Salud de cada uno de los puestos.

Artículo 45. Formación y medios de protección.

La empresa facilitará a los trabajadores los medios de protección personal idóneos para el trabajo a realizar, así como la formación necesaria previa, según la evaluación de riesgos laborales del puesto.

Los/las trabajadores/as, por su parte, están obligados/as a la utilización de los medios facilitados, y a requerir formación complementaria si la consideraran necesaria para su mejor desarrollo de la actividad a que viene obligado.

CAPÍTULO XIII

De los representantes de los trabajadores**Artículo 46. Principio general.**

La empresa y los representantes de los trabajadores procuraran mantener un talante de diálogo constructivo en todo aquello que les es común por aplicación de las normas vigentes, pudiendo, según los casos y las circunstancias no someterse al rigor exacto de la norma si ello facilita la comunicación y resolución de temas.

CAPÍTULO XIV

Solución de Conflictos**Artículo 47. Sometimiento expreso.**

El presente Convenio, tal y como se establece en el artículo 9, prevé la actuación previa a cualquier otra instancia la de la Comisión paritaria Mixta.

No obstante ello, y para el caso de que en la misma no se alcancen acuerdos de mayoría suficiente, ambas partes, bajo el principio de agotar la vía de mediación y arbitraje previa a cualquier intervención judicial, se someterán a los Tribunales Laborales de Arbitraje y Mediación existentes

CAPÍTULO XV

Otras disposicionesArtículo 48. *Vestuario y herramientas.*

La empresa dotará a su personal de las prendas de trabajo que cada servicio requiera. En caso de que el trabajo en el servicio que se cumple requiera, por las temperaturas bajas, se le dará el trabajador/a ropa adecuada y en caso de rotura o deterioro de la ropa se reemplazará por otra. El/la trabajador/a, en el momento de causar baja en la empresa por cualquier motivo, viene obligado/a a la devolución de la ropa de trabajo facilitada por la empresa y que debe obrar en su poder. De no hacerlo, la empresa podrá deducir del finiquito de salarios a que tuviera derecho el importe de la ropa no devuelta.

La empresa entregará al trabajador/a que precise de herramientas para el desempeño de su trabajo, aquellas que le sean necesarias, debiendo conservarlas y devolverlas en caso de requerimiento de la empresa. En caso de término de relación laboral, se estará al tratamiento indicado para la ropa de trabajo.

Artículo 49. *Formación.*

Es objetivo preferente de la empresa el fomento de la formación del personal que la integra, por lo que anualmente elaborará un Plan de Formación con expresión de las acciones formativas a realizar, personal incluido y momento de realización. Esta formación, como cualquiera otra complementaria se llevará a cabo tanto en las instalaciones de la empresa como en otras ajenas a la misma. Las horas de formación no tendrán la consideración de hora extra.

A los trabajadores que participen en cursos de formación continua se les tendrán estos en cuenta a efectos de promoción interna y de acceso a categorías superiores.

Artículo 50. *Jubilación.*

Los/as trabajadores/as de la empresa se podrán jubilar en el momento que se contemple en la Ley General de Seguridad Social como apta para el percibo de la prestación de jubilación contributiva.

La empresa, en función de las necesidades de empleo y regulaciones específicas en esta materia, podrá establecer contratos de relevo que faciliten el acceso a la jubilación y al trabajo respectivamente, o la adecuación de la plantilla mediante la contratación de personal nuevo a través de los correspondientes programas de empleo para compensar las bajas que por jubilación obligatoria o parcial se produzcan.

Artículo 51. *Excedencias.*

En este tema se estará por completo a lo regulado en la normativa legal vigente en cada momento.

Artículo 52. *Acoso sexual.*

Las partes firmantes quieren dejar constancia expresa de la importancia que presenta como derecho fundamental de toda persona el respeto a la intimidad, y a tener un entorno laboral libre de comportamientos indeseados o connotación sexual.

A tal efecto, y a modo de definición, se considera acoso sexual en el ámbito laboral, el comportamiento verbal o físico que sea ofensivo para el trabajador o trabajadora que lo sufra, sea cual sea su condición o posición en la empresa, incidiendo en la negativa o la aceptación de este comportamiento en la situación laboral, profesional o privada de la persona.

En este sentido, la empresa será especialmente beligerante en actitudes de esta índole, aplicando las sanciones máximas a que pudiera ser merecedora la persona que cometiera este tipo de actuaciones.

En los supuestos en que exista este tipo de acoso, al margen de la sanción máxima para la persona que lo haya ejercido, se protegerá la continuidad en el puesto de trabajo de la persona que lo ha sufrido.

Artículo 53. *Violencia de género.*

Las partes firmantes del presente Convenio hacen suyas las normas que sobre la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, velando especialmente por su adecuación al mundo laboral de la empresa en los casos de reducciones y reordenación de jornada, movilidad, suspensión con reserva de puesto, extinción contractual, ausencias debidas etc.

Los casos que puedan producirse tendrán un tratamiento interno en el que primen la sensibilidad hacia la persona maltratada, apoyo y búsqueda de soluciones siempre consensuadas entre empresa y persona afectada.

Artículo 54. *Plan de igualdad.*

En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, las partes firmantes del presente Convenio han acordado poner en marcha las acciones necesarias determinadas que velarán por hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación especialmente en el uso de lenguaje neutro y no sexista en todas las comunicaciones y en los procesos de selección, formación, promoción, retribución y prevención del acoso sexual y del acoso por razones de sexo.

Disposición Adicional única. *Comisión Mixta de Interpretación y Solución Extrajudicial de Conflictos.*

A los efectos de dirimir las diferencias de interpretación y aplicación que pudieran derivarse del presente Convenio, se establece una Comisión Mixta de interpretación, de naturaleza y composición paritaria, ante la que habrán de someterse, en primera instancia, los posibles conflictos de interpretación y aplicación previo a cualquier procedimiento ante Tribunal de Solución de Conflictos Laborales, Juzgados de lo Social, Tribunales de Justicia.

Esta Comisión estará integrada por dos vocales, conviniendo mutuamente que, en su respectiva representación que ostentan, serán las mismas personas que firman el presente Convenio Colectivo. Para su correcto funcionamiento, cualquiera de las partes podrá convocar a la otra por escrito razonado, y detallando las cuestiones objeto de la convocatoria. Una vez convocada, la reunión se realizará en el plazo de 5 días. El lugar de celebración de las reuniones será el del lugar de las reuniones del convenio. La Comisión deberá de tomar una decisión de acuerdo o desacuerdo en el plazo de 7 días.

Solución Extrajudicial de Conflictos.

Ambas partes acuerdan recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del E.T., a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, o a los órganos correspondientes de La Rioja y Navarra.

Cada parte tendrá libertad de acudir al órgano jurisdiccional directamente o no una vez formulada por la Comisión mixta su decisión.

ANEXO I

Tablas salariales para el año 2016 en euros brutos

GP	Salario base	PPP.Extras	Salario mes	Salario anual
0	664,85	110,81	775,66	9.307,92
1	682,27	113,71	795,98	9.551,76
2	771,11	128,52	899,63	10.795,56
3	819,65	136,61	956,26	11.475,12
4	1.032,26	172,04	1.204,30	14.451,60
5	1.142,62	190,44	1.333,06	15.996,72