

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

1325 *Resolución de 19 de enero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de CRIT Procesos Auxiliares, SL.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa CRIT Procesos Auxiliares, SL, (código de Convenio número: 90102902012018), que fue suscrito, con fecha 4 de diciembre de 2017, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de los sindicatos USO y CSI-F, 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 (BOE del 24), 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 2018.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

I CONVENIO COLECTIVO DE CRIT PROCESOS AUXILIARES, SL

PREÁMBULO

El presente Convenio colectivo ha sido acordado entre la Dirección de la Empresa CRIT Procesos Auxiliares, SL, y las Secciones Sindicales Estatales de los sindicatos USO y CSI-F que representan en su conjunto al 60% de la representación unitaria en la empresa; por lo que el presente Convenio colectivo goza de eficacia general en sus ámbitos de aplicación.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa CRIT Procesos Auxiliares, SL (en adelante, CPA, la Empresa o la Compañía), y la totalidad de su plantilla, resultando de aplicación en todos sus centros, lugares de trabajo y servicios repartidos por todo el territorio nacional, dentro de los límites personales y funcionales regulados en el artículo 2.

Artículo 2. *Ámbito funcional y personal del Convenio.*

El presente Convenio Colectivo de empresa establece las normas básicas de las relaciones laborales entre CRIT Procesos Auxiliares, SL, y sus trabajadores/as, dedicados a prestar los servicios a terceros que se contemplen en su objeto social, así como los propios estructurales de la entidad.

El presente Convenio colectivo de empresa se aplica a todos/as los/as trabajadores/as empleados por CRIT Procesos Auxiliares, SL, con independencia de su Grupo Profesional, salvo el personal con una relación laboral de alta dirección en los términos previstos en el artículo 2. 1 a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2 bis. *Principio de especialidad.*

El presente Convenio colectivo se aplicará a los trabajadores de la empresa adscritos a la actividad de Servicios Auxiliares a terceros que carecen de convenio de aplicación, sectorial o de cualquier otro ámbito, viniendo el presente convenio a colmar la laguna convencional existente.

En aquellos servicios prestados por la empresa a terceros donde sea de aplicación un convenio sectorial, por ejemplo limpieza de edificios y locales, seguridad privada, «contact center», hostelería y/o servicios de campo de reposición, no será de aplicación lo previsto en el artículo 84 apartado 2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aplicándose el convenio de rama o sector, sin que sea de aplicación el presente convenio de empresa, salvo que este último sea más favorable para el trabajador, apreciado en su conjunto y en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificables.

Artículo 3. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio colectivo extenderá su vigencia desde 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2021 a efectos económicos. Respecto al resto de materias, su vigencia se iniciará desde el momento de su firma con independencia de la fecha de publicación en el BOE.

Artículo 4. *Prórroga y procedimiento de denuncia.*

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma.

Si llegada la fecha de su vencimiento no se ha producido la denuncia del convenio por alguna de las partes, el mismo se entenderá prorrogado de forma automática por periodos sucesivos de un año, hasta que se produzca su denuncia en los términos regulados en el párrafo siguiente.

La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de dos meses de antelación al vencimiento de la vigencia del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá formalizarse por escrito y deberá ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral, dentro del plazo establecido.

Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderán que mantiene la vigencia hasta que se firme un nuevo convenio y como máximo hasta un año después de producida la denuncia, transcurrido el cual el presente Convenio colectivo perderá su vigencia.

Artículo 5. *Compensación y absorción. Garantías «ad personam».*

Ningún trabajador/a de alta en la plantilla de CPA podrá tener condiciones salariales que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, sean inferiores a las que venía disfrutando hasta la fecha, conforme a lo regulado en este Convenio.

Los trabajadores que vengan disfrutando de condiciones salariales que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, sean superiores, seguirán disfrutando de las mismas como garantía «ad personam».

Podrán ser objeto de compensación y absorción para alcanzar las condiciones salariales previstas en este Convenio colectivo, todas las retribuciones que el/la trabajador/a cualquiera que sea su naturaleza y origen haya venido percibiendo hasta el momento.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones de todo orden pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que por la jurisdicción del orden social se declarase la nulidad de alguna de las cláusulas de este Convenio colectivo, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien es necesaria una nueva, total o parcial, renegociación de éste. En este caso, las partes signatarias se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes a la firmeza de la resolución judicial correspondiente, a fin de resolver el problema planteado. En tanto no exista acuerdo expreso que legalmente lo sustituya, se prorrogarán todas sus cláusulas, tanto las normativas como las obligacionales.

Artículo 7. *Cláusula de inaplicación de Convenio.*

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en los términos legalmente previstos, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar este Convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en el ámbito de este Convenio colectivo las condiciones de trabajo a las que hace referencia el artículo 82 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores.

La inaplicación de condiciones que se pudiera plantear por la Dirección de la empresa, de concurrir a su entender las causas legales, no podrá afectar sólo y exclusivamente a uno o varios centros de la misma en atención a sus resultados.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

1. Se constituye una Comisión Paritaria que estará compuesta por dos representantes de cada una de las secciones sindicales estatales firmantes e igual número de representantes de la empresa, cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
- c) Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.
- d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo que pudiera surgir como consecuencia de la aplicación del presente Convenio.
- e) Evacuar los informes que sobre este Convenio solicite la autoridad laboral o Juzgado de lo Social.
- f) Igualmente, la Comisión Paritaria podrá intervenir, si lo solicita alguna de las partes, para solventar las discrepancias que puedan surgir en el periodo de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecido en el presente Convenio respecto de aquellas materias contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. El

plazo para resolver en estos casos será de siete días desde que la discrepancia le fuera planteada a la Comisión Paritaria. De no alcanzarse acuerdo en el referido plazo será de aplicación lo establecido en el citado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las cuestiones de divergencia entre las partes sobre los asuntos antes indicados se someterán por escrito a la Comisión, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

3. Tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes, sin perjuicio de las acciones judiciales que a título individual o colectivo puedan corresponder a los legitimados para su impugnación.

4. La Comisión determina como sede de reuniones el domicilio social de la empresa, sito en Madrid calle José Abascal, 55, 1.º derecha. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria. Para cualquier comunicación relativa a las competencias establecidas para la Comisión Paritaria se podrá utilizar el correo electrónico. Se establecerá una dirección de correo electrónico a tal efecto, que será comunicado a los trabajadores.

5. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas la totalidad de los miembros de la Comisión, habiendo sido todos debidamente convocados según especifica el apartado cuarto de este artículo. Para la toma válida de acuerdos será necesaria la mayoría simple de cada una de las representaciones que conforman la Comisión Paritaria.

6. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes firmantes a los procedimientos de mediación y arbitraje que resulten de aplicación según el ámbito del conflicto.

7. La Dirección de la empresa atenderá el abono de los gastos que se originen con motivo del ejercicio regular de las funciones por parte de los miembros de la Comisión Paritaria.

Igualmente, y a los efectos de que el ejercicio por los representantes legales de los trabajadores de las funciones de miembros de la Comisión Paritaria no perjudique sus tareas de representación en sus centros de trabajo, dispondrán mensualmente de un crédito horario adicional de veinte horas que acumularán a su crédito inicial.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 9. *Dirección y control de la actividad laboral.*

1. La organización del trabajo en cada uno de los centros, dependencias y unidades de la empresa es facultad exclusiva de la Dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

2. En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Dirección de la Empresa a título enunciativo, que no limitativo, tendrá las siguientes facultades:

- Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.
- Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos y centros de trabajo necesarios en cada momento, propias de su categoría.
- Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.
- Definir los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.
- Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el/la trabajador/a de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a la dignidad humana.

Artículo 10. *Derechos y obligaciones de los trabajadores.*

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho:

- A la ocupación efectiva.
- A la formación profesional en el trabajo;
- A no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato;
- A su integridad física y a una adecuada política de seguridad;
- Consideración debida a su dignidad;
- A la percepción puntual de la remuneración pactada;
- Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato.

Los trabajadores y trabajadoras tienen como deberes básicos:

- El cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia;
- Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten;
- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas;
- No concurrir con la actividad de la empresa;
- Contribuir a la mejora de la productividad;

Así mismo el personal cuidarán de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que les confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo

Artículo 11. *Jornada.*

1. A partir del 1 de enero de 2018 y durante toda la vigencia de este convenio la jornada será de un máximo de 1.800 horas anuales de prestación efectiva de trabajo, sin perjuicio de las jornadas inferiores en cómputo anual que, a la fecha, pudieran existir. Para el cálculo de dicha jornada se han descontado las horas de un día de libre disposición regulado en el artículo 15 del presente Convenio.

Con carácter general la jornada se distribuirá en 160 horas en cómputo cuatrisesmanal.

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

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

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

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

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

3. Asimismo, en el caso de que el servicio contratado así lo exija, se podrá distribuir de forma irregular el doce por ciento de la jornada a lo largo del año.

Dicha distribución irregular deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

4. Dada la naturaleza de la actividad de CPA, las partes pactan que los trabajadores vendrán obligados a prestar sus servicios hasta un máximo de 8 horas adicionales a las fijadas inicialmente como ordinarias, dentro de un período de referencia de 10 días, cuando sean requeridos por la Empresa al objeto de finalizar los trabajos correspondientes al servicio originariamente asignado, que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo.

5. En caso de trabajo a turnos, se podrán acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Artículo 12. *Calendario laboral.*

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

Artículo 13. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las horas de trabajo que excedan de ciento sesenta horas cuatrisesmanales, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 11.3.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 11.4 será voluntaria para los trabajadores.

El límite dispuesto en el artículo 11.4 no resultará de aplicación en lo relativo a las horas extraordinarias que sean precisas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Las partes acuerdan, de conformidad con el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores, que las horas extraordinarias realizadas serán compensadas económicamente conforme al mismo valor hora que la hora ordinaria de trabajo o bien podrá acordarse entre empresa y trabajador su posible compensación con tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Artículo 14. *Vacaciones.*

El personal afectado por el presente Convenio colectivo disfrutará por cada año natural trabajado, de veintidós días hábiles de vacaciones, o la parte proporcional correspondiente en el supuesto de que no lleve un año al servicio de la empresa. Si el trabajador causara

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

El periodo de disfrute de las vacaciones anuales se fijará de común acuerdo entre las partes. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

La empresa podrá excluir del calendario de vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva, así como fijar el número de trabajadores que puedan simultanear su disfrute, cuando formen parte de un mismo equipo de trabajo, para garantizar el normal desarrollo de la prestación del servicio.

Artículo 15. *Permisos retribuidos.*

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, a disfrutar de manera inmediatamente posterior al matrimonio. Siempre que se preavise con una antelación de dos meses, la licencia por matrimonio podrá acumularse a las vacaciones anuales pendientes de disfrutar de ese año.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, acreditado por un facultativo, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta desde su domicilio, el plazo será de cuatro días.

En todo caso se entenderá que existe enfermedad grave cuando se encuentre incluida en el anexo de enfermedades graves del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio que se incluye como anexo del presente acuerdo de convenio.

En caso de hospitalización, accidente o enfermedad grave, el trabajador podrá utilizar la licencia mientras dura la situación que la originó, incluso en días alternos, justificando cada uno de los días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

g) En los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

h) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora al día. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

i) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos deberán aportar el justificante administrativo de haber concurrido a los mismos.

j) Por el tiempo indispensable debidamente justificado, para la asistencia al acto de firma y celebración de matrimonio de un pariente de hasta segundo grado de

consanguinidad, siempre que este acto se produzca dentro de la jornada de trabajo, pudiendo disfrutar en cualquier caso de un día como máximo.

k) Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar a partir del 1 de enero de 2018, de un día de permiso retribuido para asuntos propios, no recuperable, con la finalidad de hacer efectiva la reducción de jornada pactada.

A partir del 1 de enero de 2020, podrán disfrutarse dos días de libre disposición. El trabajador deberá preavisar de las fechas de su interés con al menos dos semanas de antelación, pudiendo ser denegados, por escrito y en el término de los cinco días siguientes a la solicitud, si por razón de coincidencia de solicitudes o motivos justificados de organización del trabajo no fuera posible su concesión, ofreciendo fechas alternativas.

2. Los trabajadores podrán disfrutar de un día más de licencia retribuida en los siguientes supuestos.

- En caso de matrimonio.
- En caso de nacimiento de hijo.
- En caso de fallecimiento de cónyuge, hijos, hermanos o padres.
- En caso de cambio de domicilio habitual.

Esta mejora del régimen de licencias tendrá como límite un máximo de dos días anuales, de tal manera que, habiéndose disfrutado en dos de las licencias, ya no corresponderán en ningún caso, pese a que se den las circunstancias que den lugar a una nueva licencia, en cuyo caso únicamente tendrá la duración establecida en el apartado primero de este artículo.

CAPÍTULO V

Movilidad funcional y geográfica

Artículo 16. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional de la empresa se llevará a cabo de acuerdo con lo previsto en el artículo 39 ET. En el caso de promociones profesionales a un grupo profesional superior se podrá pactar el correspondiente periodo de aptitud y adaptación profesional para el puesto de trabajo que no podrá ser superior a seis meses. En el supuesto de que el trabajador no lo supere satisfactoriamente retornará a su anterior grupo, funciones y condiciones, salvo que las partes hayan pactado otra cosa. Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección de la Empresa podrá cambiar a sus trabajadores de funciones, dentro de su grupo profesional, ya sea dentro del mismo centro de trabajo, ya sea asignándolo a otro distinto de acuerdo con las reglas de movilidad geográfica establecidas en el presente convenio, destinándolo a efectuar las mismas o distintas funciones.

Artículo 17. *Movilidad geográfica.*

A los efectos de este Convenio colectivo se considera:

- a) Centro de trabajo, a la unidad productiva con organización específica y funcionamiento autónomo que, aun no siendo independiente del conjunto de la empresa, tiene efectos y repercusión específica en el ámbito laboral y está dado de alta como tal ante la autoridad laboral.
- b) Lugar de trabajo, a aquel donde se prestan los servicios contratados con terceras empresas por el personal asignado a cada uno de ellos

La Dirección de la empresa podrá cambiar al personal de puesto de trabajo, dentro del mismo centro o lugar de trabajo, o asignándola a otro distinto siempre que la distancia entre su actual centro o su domicilio respecto al nuevo centro de trabajo en el momento del traslado no sea superior a 35 kilómetros, sea o no dentro de la misma provincia o

comunidad autónoma, destinándole a efectuar las funciones que correspondan a su Grupo Profesional o a otro de los definidos en este convenio de acuerdo con la legislación vigente.

En el resto de supuestos de movilidad geográfica, se estará a lo dispuesto en el art. 40 del ET

CAPÍTULO VI

Clasificación profesional del personal

Artículo 18. *Clasificación profesional.*

Los trabajadores y trabajadoras serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

La clasificación se realizará en grupos funcionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. En el caso de concurrencia habitual en el puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes Grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos cualificados en Grupos profesionales inferiores.

I. Grupo profesional 1:

Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones claramente establecidas con alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica. En este grupo profesional se incluyen a título meramente enunciativo los siguientes puestos de trabajo:

- Peón/Mozo.
- Personal de promoción.
- Azafato/a.
- Repartidor/a prensa a pie.
- Repartidor/a prensa en bicicleta.
- Auxiliar o ayudante oficios varios.
- Conserjes y Porteros/as.

II. Grupo profesional 2:

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación. En este grupo profesional se incluyen a título meramente enunciativo los siguientes puestos de trabajo:

- Carretilleros/as.
- Personal auxiliar administrativo.
- Grabador/a de datos.
- Personal de recepción.

III. Grupo profesional 3:

Criterios generales: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una

supervisión directa o sistemática. En este grupo profesional se incluyen a título meramente enunciativo los siguientes puestos de trabajo:

- Grabadores/as de datos con nociones de idioma extranjero.
- Personal de recepción/ telefonista con nociones de idioma extranjero.
- Administrativos/as.
- Oficial 2.ª oficios varios.
- Conductores/as.
- Chófer.
- Repartidores/as de prensa con furgoneta.
- Personal comercial.
- Responsable de Equipo: funciones de responsabilidad del equipo de trabajo, bajo dependencia del jefe de turno.
 - Programador/a informático junior.
 - Técnicos/as sistemas junior.

IV. Grupo profesional 4:

Criterios generales: Comprenden trabajos de ejecución autónoma, desarrollado bajo supervisión, que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando la responsabilidad de su resultado y pudiendo, a su vez, ser ayudados por otros trabajadores. En este grupo profesional se a título meramente enunciativo los siguientes puestos de trabajo:

- Personal Oficial administrativo.
- Técnicos/as de sistemas informáticos.
- Técnicos/as de selección.
- Técnicos/as de personal.
- Técnico/a de prevención de riesgos laborales.
- Técnico/a de calidad.
- Programador/a informático avanzado.
- Oficial 1.ª oficios varios.
- Responsable de Turno que implica la supervisión y coordinación del personal bajo las directrices del responsable de servicio o Coordinador/a de servicio.
 - Personal comercial especializado.

V. Grupo profesional 5:

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores que, sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas. En este grupo profesional se incluyen a título meramente enunciativo los siguientes puestos de trabajo:

- Responsables de Prevención de Riesgos Laborales y Técnicos/as de Prevención de grado superior.
 - Responsables de departamento, de producto o sección.
 - Responsables de Formación.
 - Analista de aplicaciones informáticas.
 - Inspectores/as o Supervisores/as de áreas de actividad.
 - Responsable o Coordinador/a de servicios, entendiéndose como tal quien asume la responsabilidad directa de la coordinación, supervisión y control de las tareas y del personal adscrito bajo su responsabilidad.
 - Responsable de Departamento.

VI. Grupo profesional 6:

Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

CAPÍTULO VII

Estructura salarial. Incrementos salarialesArtículo 19. *Estructura salarial.*

1. Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio, serán las estipuladas en las tablas contenidas en el presente texto y se corresponderán, en principio, con los siguientes conceptos:

- a) Salario base: Es el determinado en tablas para cada Grupo Profesional.
- b) Gratificaciones extraordinarias: Las dos gratificaciones extraordinarias de Navidad y julio se pagarán a razón de treinta días de salario base cada una de ellas, o la parte proporcional si el tiempo de permanencia en la empresa fuera inferior a un año. Se abonarán con arreglo a los salarios vigentes en la fecha en que se hagan efectivas y podrán ser prorrateadas mensualmente.
- c) Mejoras voluntarias: Con independencia de su denominación son las cantidades que, por contrato o pacto, tienen establecidas la empresa y el trabajador concreto, como diferencia entre el salario base y el salario total pactado.
- d) Otras retribuciones de carácter variable.

2. Si durante la vigencia del convenio se quisieran incorporar otros conceptos salariales adicionales a los reflejados en el párrafo anterior corresponderá a la Comisión Negociadora su inclusión en el texto convencional.

Artículo 20. *Retribuciones año 2016.*

Con respeto a las condiciones salariales que regían para los trabajadores y que fueron consolidadas por ellos hasta la suscripción del Convenio de Empresa y dado el ámbito funcional al que se dirige la regulación de las presentes condiciones, los trabajadores al servicio de CPA tendrán derecho a haber percibido en el ejercicio 2016 unos salarios mínimos no inferiores a la siguiente tabla:

Grupo	Salario bruto año (incluye 14 pagas)
1	9.531,91
2	10.167,38
3	10.855,35
4	12.815,16
5	17.263,31
6	20.228,83

Aquellos trabajadores que hubiesen percibido salarios por cualquier concepto en cómputo anual inferiores a los fijados en la tabla, se les abonará en un único pago la diferencia resultante a su favor, en el primer trimestre de 2018.

Artículo 21. *Retribuciones 2017.*

Con respeto a las condiciones salariales que regían para los trabajadores y que fueron consolidadas por ellos hasta la suscripción del Convenio de Empresa y dado el ámbito funcional al que se dirige la regulación de las presentes condiciones, los trabajadores al servicio de CPA tendrán derecho a haber percibido en el ejercicio 2017 unos salarios mínimos no inferiores a la siguiente tabla:

Grupo	Salario bruto año (incluye 14 pagas)
1	9.936,34
2	10.350,69
3	11.051,07
4	13.046,22
5	17.574,56
6	20.593,55

Aquellos trabajadores que hubiesen percibido salarios por cualquier concepto en cómputo anual inferiores a los fijados en la tabla, se les abonará en un único pago la diferencia resultante a su favor, en el primer trimestre de 2018.

Artículo 22. *Incrementos salariales 2018-2021.*

A partir del 01 de enero de 2018, las tablas salariales del artículo anterior se incrementarán, con efectos de 1 de enero de cada uno de los años, en los siguientes importes:

- 2018: IPC real 2017 más un 0,40%.
- 2019: IPC real 2018 más un 0,40%.
- 2020: IPC real 2019 más un 0,40%.
- 2021: IPC real 2020 más un 0,30%.

Se entenderá por IPC real el publicado por el Instituto Nacional de Estadística correspondiente a cada uno de los periodos anuales.

La Comisión Paritaria, una vez conocido el IPC real, elaborará las tablas salariales correspondientes a cada ejercicio, solicitando a la autoridad laboral su inscripción depósito y publicación.

CAPÍTULO VIII

Retribuciones no salariales

Artículo 23. *Kilometraje.*

La empresa abonará en concepto de «Kilometraje» 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, a aquellos trabajadores que por razón de su puesto de trabajo necesiten realizar desplazamientos desde el centro de trabajo a clientes de la empresa.

Estas cuantías no estarán sujetas a retención en tanto no sean superiores a las reconocidas como tales por Hacienda, ni conllevan la obligación de presentación de justificante que las acredite por el gasto indicado. De producirse algún cambio en la

normativa de tratamiento fiscal o de seguridad social de este concepto, las partes podrán volver a negociar su contenido en atención a dicho cambio normativo.

Artículo. 24. Dietas.

Los trabajadores que por razón de su trabajo tengan que desplazarse fuera de su localidad habitual de trabajo, percibirán en concepto de dietas las cantidades siguientes:

a) Cuando se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del trabajador: 24 €/diarios si el desplazamiento se produce dentro del territorio nacional, o 48 €/diarios, si lo es en el extranjero en concepto de gastos de manutención.

b) Cuando no se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y de residencia del trabajador, las asignaciones para gastos de manutención que no excedan de 12 € o de 24 €/diarios, según que el desplazamiento se hubiera realizado en territorio español o en el extranjero, respectivamente.

Estas cuantías no estarán sujetas a retención en tanto no sean superiores a las reconocidas como tales por Hacienda, ni conllevan la obligación de presentación de justificante que las acredite por el gasto indicado.

CAPÍTULO IX

Empleo y contratación

Artículo 25. *Contratación.*

La contratación de personal se realizará, bajo la intención y la tendencia de realizar una contratación estable de los trabajadores.

Atendiendo a lo pactado en este Convenio colectivo, el contrato de trabajo deberá contener, al menos, los siguientes aspectos:

- Centro de trabajo donde se va a ubicar el trabajador.
- Distribución de la jornada, sin perjuicio de las reglas de distribución de la misma fijada en este convenio o para aquellos servicios donde no sea posible su determinación inicial para los trabajadores a tiempo completo.
- Salario bruto mensual, especificándose si las pagas extra se van a abonar prorrateadas o no.

Las cláusulas de los contratos individuales de trabajo no podrán contravenir lo dispuesto en el presente convenio colectivo.

No obstante, y con independencia de cualquier otro tipo de contrato laboral tipificado en el Estatuto de los Trabajadores, la empresa, podrá optar por utilizar alguno de los tipos de contrato que se definen a continuación:

1. Contratos por obra o servicio determinado.

Podrán celebrarse estos contratos para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía o sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea de duración incierta especificándose la obra concreta para la que se realiza el contrato.

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 CPA y cualquier otra empresa para realizar servicios contemplados en el objeto social de la primera.

2. Contratos temporales por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

Se podrán realizar para atender acumulación de tareas aun tratándose de la actividad normal de la empresa y realizado simultáneamente con esta conforme a la legislación laboral vigente.

Tendrán un término máximo de seis meses dentro de período de doce meses.

3. Contratos fijos discontinuos.

Los trabajadores que tengan el carácter de fijos discontinuos serán llamados según las necesidades por orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos.

La llamada al trabajador se llevará a efecto con la antelación mínima de una semana, pudiéndose reducir dicho mínimo cuando las circunstancias de la contratación lo requieran.

Cuando en el llamamiento no se cumpla el plazo de una semana, la negativa del trabajador a reanudar la actividad no podrá considerarse como una baja voluntaria en el empleo.

El medio para llevar dicha comunicación a efecto será el que mejor se acomode a las circunstancias.

4. Contrato a tiempo parcial.

Es aquel que se concierta para prestar servicio durante un mínimo de horas o días, inferior al de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable en la empresa. En su formalización por escrito se especificará necesariamente el número de horas al día, a la semana, al mes o al año, o el de días por iguales periodos, por el que se contrata al trabajador, así como el salario correspondiente que será proporcional al de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable en la empresa.

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. A estos efectos, tal y como establece el Estatuto de los Trabajadores, la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.

4.1 Horas complementarias.

La Empresa podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con sus trabajadores. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

Se pacta que el número de horas complementarias no podrá exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que excepcionalmente y por una necesidad imprevista el plazo pueda verse reducido a 48 o 24 horas como mínimo.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6.
- Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en este apartado. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias anterior, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida, con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la Empresa podrá ofrecer en cualquier momento al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar al treinta por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes del pacto de horas complementarias.

La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en este convenio.

A partir de 1 de enero de 2019, la Comisión Paritaria fijada en este convenio analizará la realización de horas complementarias y/o voluntarias realizadas por los trabajadores con contrato a tiempo parcial, a los efectos de poder acordar, en su caso, un criterio de consolidación de horas a las inicialmente pactadas entre los trabajadores afectados.

Artículo 26. *Teletrabajo.*

Tiene consideración de teletrabajo la forma de organización y/o ejecución del trabajo que utiliza la tecnología de la información en el contexto de un contrato o relación de trabajo que es realizado de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

No se considerará teletrabajo, si la naturaleza de la actividad laboral principal desempeñada justifica por sí misma la realización del trabajo habitualmente fuera de las instalaciones de la empresa, siendo los medios informáticos y de comunicación utilizados por el trabajador meros elementos de auxilio y facilitación de dicha actividad laboral.

El teletrabajo es voluntario tanto para el trabajador como para la empresa. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o se puede iniciar posteriormente, debiendo en ambos casos documentarse mediante «el acuerdo individual de teletrabajo.»

Artículo 27. *Extinción del contrato por obra o servicio determinado por disminución del volumen de la obra o servicio contratado.*

1. Podrá extinguirse el contrato por obra o servicio determinado en aquellos supuestos en que, por disminución real del volumen de la obra o servicio contratado, resulte innecesario el número de trabajadores contratados para la ejecución del mismo, en cuyo caso se podrá reducir el número de trabajadores contratados para la ejecución de la obra o servicio, de forma proporcional a la disminución del volumen de la obra o servicio.

2. El cese se comunicará al trabajador/a por escrito, y con una antelación mínima de quince días en el caso de que el tiempo trabajado sea superior a un año. No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio.

Artículo 28. *Periodo de prueba.*

1. La duración del período de prueba de los trabajadores de la empresa, cualquiera que sea la modalidad de su contratación, no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

2. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

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

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción, acogimiento guarda con fines de adopción, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 29. *Faltas y sanciones.*

1. Faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa regulada por este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.

Las faltas que se enumeran a continuación tienen carácter meramente enunciativo y no limitativo, estando en todo caso en lo no previsto, a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Se consideran faltas leves:

- a) De una a Tres faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada. Tiene consideración de falta de puntualidad, tanto la llegada tarde al trabajo, como la salida del mismo antes de la hora establecida para ello.
- b) La no comunicación con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- c) Falta ocasional de aseo y limpieza personal.
- d) Falta de atención y diligencia con los clientes.
- e) Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- f) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- g) No llevar todas o algunas de las prendas que componen el uniforme de trabajo y los elementos de identificación.
- h) El mal uso ocasional de los útiles de trabajo.
- i) El incumplimiento, no reiterativo, de los rendimientos mínimos exigidos, así como de los procedimientos de trabajo establecidos por la empresa.
- j) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio y localización telefónica.
- k) La inobservancia, o incumplimiento leve de las disposiciones de Prevención de Riesgos Laborales.
- l) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.

Se consideran faltas graves:

- a) Más de tres faltas de puntualidad superior a quince minutos en el periodo de 30 días.
- b) Faltar al trabajo sin justificación dos días en un mes.
- c) La simulación de enfermedad o accidente.

- d) Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.
- e) Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
- f) Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
- g) La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- h) El abandono del trabajo sin causa justificada.
- i) La negligencia o desidia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
- j) La desobediencia a sus superiores en materia de trabajo que esté acorde con la función debida; si implicase quebranto para la empresa podrá considerarse muy grave.
- k) La inobservancia, o incumplimiento leve de las disposiciones de Prevención de Riesgos Laborales si diera lugar a daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.
- l) No comunicar en el plazo de cinco días los partes de confirmación de incapacidad transitoria, así como presentar la baja o el alta de la misma en un plazo superior a cuarenta y ocho horas, salvo demostración de la imposibilidad de haberlo efectuado.
- m) Falseamiento en las causas de otorgamiento de licencias y permisos.
- n) Fumar en las instalaciones.
- o) Comer fuera de las zonas habilitadas para ello.

Se consideran faltas muy graves:

- a) Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considera causa injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.
- b) Más de diez faltas de puntualidad superiores a quince minutos cometidas en un periodo de seis meses.
- c) El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- d) El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este inciso, el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- e) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos tanto de la propia empresa como de las empresas clientes. El encubrimiento y la complicidad se equiparán cuando tales conductas queden suficientemente acreditadas.
- f) La embriaguez y toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo. Si la conducta fuese habitual podría ser causa de despido disciplinario.
- g) La simulación comprobada de enfermedad o accidente.
- h) La continua falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros.
- i) La dedicación a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.
- j) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados.
- k) Causar accidentes por negligencia o imprudencia.
- l) Abandono del puesto de trabajo sin solicitar permiso a su superior.
- m) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- n) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometa en un periodo de seis meses.

o) El acoso, discriminación o maltrato de todo tipo que se cometa por razones de origen racial o étnico, religión, ideología, edad, orientación sexual tanto al empresario como a cualquier trabajador.

2. Sanciones.

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

A) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo un día.

B) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

C) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- Despido por causas disciplinarias.

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

Artículo 30. *Procedimiento de imposición de sanciones.*

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves. Estas sanciones serán siempre motivadas con expresión de la fecha de comisión, hechos imputados y sanción aplicada. Si el infractor tuviera consideración de representante de los trabajadores se instruirá expediente contradictorio en el que tenga participación el interesado y los restantes integrantes de la representación que el trabajador ostenta.

CAPÍTULO XI

Representación legal de los trabajadores y derechos sindicales

Artículo 31. *De los representantes de los trabajadores en la empresa.*

En la elección de la representación unitaria (delegados de personal y comités de empresa) y sindical (delegados sindicales) se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 32. *Derechos y deberes.*

La representación legal de los trabajadores de la empresa Crit Procesos Auxiliares, SL, gozará de todos los derechos y facultades que para el ejercicio de la misma se establecen en la normativa legal reguladora vigente.

Artículo 33. *Comité Intercentros.*

Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá en el plazo de tres meses desde la publicación del Convenio colectivo un Comité Intercentros, como órgano de representación colegiado en todo el ámbito estatal, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias

propias de los comités de centro o delegados de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de trabajo, deban ser tratados con carácter general.

Todo ello de conformidad con las competencias establecidas en la normativa del mismo y regulado en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

El Comité Intercentros estará formado por 5 miembros, que a su vez serán miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en proporción a la representación obtenida en las últimas elecciones sindicales en la empresa. Únicamente estarán representados en el Comité Intercentros los sindicatos o coaliciones que hubieran obtenido, al menos, un diez por ciento en el cómputo total de las elecciones.

Son elegidos y designados por las centrales sindicales.

El Comité Intercentros actuará con absoluta independencia y se regirá en todo momento respetando los principios democráticos y de libre expresión.

El Comité Intercentros asume las funciones, derechos y deberes pactados, legalmente establecidos, para los cuales ha sido elegido, teniendo capacidad de decisión en todos y cada uno de los asuntos que en el ámbito de funciones y competencias se establecen en el presente Convenio.

El Comité Intercentros contará, si lo considera necesario, con un asesor por central sindical «con voz y sin voto», en las reuniones.

Igualmente, con voz, pero sin voto, podrán asistir al mismo los delegados sindicales estatales de las organizaciones con derecho de presencia en el citado órgano.

El Comité Intercentros tendrá, en el ámbito estatal, las competencias que la ley le atribuye a los Comités de Empresa en su ámbito respectivo y específicamente la de negociar el Convenio Colectivo, sin perjuicio de lo establecido por la Ley con respecto a las secciones sindicales estatales.

La Dirección de CRIT Procesos Auxiliares, SL, será informada de los miembros que componen dicho Comité y sus comisiones.

Los cambios que se produzcan en la representación con motivo de elecciones que no sean generales en el ámbito de la empresa, se tendrán en cuenta con carácter anual, a 31 de diciembre, para modificar en su caso la composición del comité intercentros.

El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo. El comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se constituirá en el ámbito de la empresa un Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral. Sus miembros serán designados por acuerdo mayoritario de los miembros del Comité Intercentros.

Los que resulten designados como miembros de Comité Intercentros de Seguridad y Salud tendrán un crédito adicional horario de veinte horas mensuales para el ejercicio de las funciones propias del citado órgano creado por este convenio colectivo.

Artículo 34. *Medios a disposición de los representantes de los trabajadores.*

Los medios a disposición de los representantes de los trabajadores serán:

- Tablón de anuncios: La empresa pondrá a disposición de los representantes legales de los trabajadores, un tablón de anuncios en cada centro que permita a aquellos exponer en lugar idóneo, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tableros queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda.
- Local: La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores un local adecuado, con los medios y enseres necesarios, para el desarrollo de sus actividades, siempre que las características del centro de trabajo lo permitan.
- Gastos de asistencia al Comité Intercentros: La empresa sufragará los gastos de los representantes de los trabajadores en las reuniones ordinarias y/o extraordinarias del Comité Intercentros.

Artículo 35. Crédito horario.

Los Delegados de Personal y los miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito horario previsto por el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

La utilización de estas horas requerirá la previa comunicación a la empresa con 24 horas de antelación, salvo en casos de extrema urgencia en los que se comunicará a la mayor brevedad posible.

Artículo 36. Derechos de información.

Se estará a lo que dispone al respecto la legislación laboral aplicable, y en especial, los artículos 8, 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los representantes legales de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información recibida de la empresa, aun después de cesar en sus funciones de representación. Dicho sigilo profesional se observará, de forma especial, en todas aquellas materias sobre las que la empresa señale expresamente el carácter reservado o confidencial. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes legales de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 37. Descuento de la cuota sindical.

Ambas partes firmantes de común acuerdo establecen que la empresa podrá descontar en la nómina mensual de los trabajadores y a petición de éstos el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad.

La empresa efectuará el citado descuento, salvo indicación en contrario por escrito, durante períodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

CAPÍTULO XII**Prevención de Riesgos Laborales****Artículo 38. Seguridad y Salud.**

La empresa y los trabajadores cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo. La empresa se compromete a la integración de la cultura de la prevención en todos los niveles jerárquicos y actividades de la misma.

Ambas partes consideran fundamental la observancia de todos los preceptos que se dirigen a la prevención de la salud y riesgos laborales en relación con el trabajo y las instalaciones donde se lleva a cabo. En consecuencia, adquieren el compromiso firme de velar por el cumplimiento de cuantas disposiciones legales, de desarrollo reglamentario e internas que existan o puedan emitirse.

La empresa realizará, previa consulta y en coordinación con los representantes de los trabajadores, un Plan de Prevención bianual según la Ley 54/2003, de reforma del marco normativo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En este plan se incluirán los siguientes contenidos mínimos:

1. Objetivos, cronograma y compromisos.
2. Organización de la actividad preventiva.
3. Protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral.

4. Participación y consulta.
5. Prácticas, procedimientos y procesos.

Los instrumentos básicos para la elaboración y aplicación del plan son la evaluación de riesgos laborales y la planificación preventiva. En las visitas que se programen en el seno del comité de seguridad y Salud para supervisión y control de las condiciones de trabajo, podrán acudir asesores externos de los sindicatos más representativos de la empresa, previa comunicación por escrito.

Dicho plan será revisado anualmente por el servicio de prevención de riesgos y el comité de Seguridad y Salud, debiendo actualizarse ante las modificaciones que tengan lugar en las condiciones y organización del trabajo.

Artículo 39. *Vigilancia de la salud.*

La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo (tal como establece el artículo 22 de la citada Ley 31/1995), a través de los reconocimientos médicos periódicos, respetando los principios de dignidad y confidencialidad, tanto al inicio de la relación laboral como, iniciada ésta, si se produjeran situaciones que así lo aconsejaran.

La vigilancia solo 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 o los designados en materia de prevención, los supuestos en los que la realización de 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 riesgo para él 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.

Para el personal que realice actividades o preste servicio en centros de trabajo en que exista especial toxicidad, penosidad, contaminación o riesgo de contagio, las revisiones serán semestrales o con la periodicidad que determine el servicio de prevención.

Artículo 40. *Formación e información.*

La empresa facilitará al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos.

Artículo 41. *Protección a la maternidad y la lactancia.*

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, lactancia o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras, del lactante o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley. La evaluación de riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, lactancia o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Una vez evaluado el riesgo, se establecerán puestos exentos de riesgo para el cambio de puesto de trabajo durante el embarazo o lactancia, en caso de que no existan estos puestos exentos de riesgo se procederá a la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo/lactancia, tal y como recoge el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad

Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

Lo regulado en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de que la trabajadora genere derecho a una incapacidad temporal por contingencias comunes por riesgos y/o patologías no relacionados con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo.

Artículo 41 bis. *Protección a trabajadores especialmente sensibles.*

Se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica, o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

CAPÍTULO XIII

Igualdad y conciliación de la vida familiar y laboral

Artículo 42. *Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación.*

Tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, durante el primer año de vigencia del presente convenio, se elaborará un plan de igualdad con el alcance y contenido establecido en el capítulo III de dicha norma. A estos efectos se constituirá una Comisión de Igualdad. En dicho plan se incluirá un protocolo contra el acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral.

Dentro de las obligaciones legales que incumben a CPA como empresa se garantizará el principio de igualdad de trato y no discriminación.

El plan de igualdad recogerá, al menos, las siguientes condiciones:

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Promoción profesional.
- Formación profesional.
- Retribuciones.
- Tiempo de trabajo.
- Condiciones de trabajo.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Salud laboral.
- Protección ante el acoso por razón de sexo y ante el acoso sexual.
- Protección frente a la violencia de género.

Artículo 43. *Protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.*

De conformidad con lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Empresa promueve las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y, en general, el acoso laboral, desarrollando cuantas medidas sean necesarias para ello, a través de un protocolo contra el acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral. Dicho protocolo se negociará en el seno del Plan de Igualdad.

El protocolo deberá servir tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Artículo 44. *Protección de las víctimas de violencia de género*

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

2. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

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

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, que se podrán ampliar a instancia de la trabajadora hasta tres años, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

4. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

5. A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del ET, no se computarán como faltas de asistencia las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

6. Se entiende por trabajadora víctima de género a los efectos previstos en este Convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

Artículo 45. *Ejercicio de los derechos en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.*

I. Disfrute acumulado del permiso de lactancia:

Las/os trabajadoras/es por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de su jornada en una hora.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Los trabajadores por su voluntad podrán acumular el disfrute de este derecho por lactancia en catorce días naturales, uniéndolo al periodo de baja por maternidad, siempre que permanezcan sin suspensión de su contrato de trabajo y de alta en la empresa durante los nueve meses desde el nacimiento del hijo o su parte proporcional en caso contrario.

II. Vacaciones:

Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir el total de sus vacaciones anuales salvo que hayan consumido ya una parte de ellas durante el año al periodo de suspensión del contrato por maternidad.

Igual derecho corresponderá al padre con respecto a su permiso por paternidad establecido en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

El ejercicio de este derecho –el de acumular vacaciones anuales retribuidas a suspensión por maternidad o paternidad– deberá ser comunicado con una antelación mínima de dos meses, con independencia de que su concreto ejercicio dependa de la fecha efectiva del nacimiento del hijo/a.

CAPÍTULO XIV

Mejoras sociales

Artículo 46. *Seguro colectivo.*

La empresa afectada por este Convenio Colectivo suscribirá una póliza de seguro colectivo, a favor de todos y cada uno de sus trabajadores, por un capital de 16.500 euros por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente absoluta y de 10.500 euros por incapacidad permanente total, derivadas de accidente laboral.

Los capitales entrarán en vigor a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

Los representantes de los trabajadores podrán solicitar de su empresa una copia de la póliza, antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

Artículo 47. *Cheque guardería.*

Con la finalidad de favorecer la conciliación de la vida familiar, la empresa abonará a los trabajadores a través de un bono guardería por cada hijo/a menos de tres años, y siempre y cuando se cumplan los requisitos que se establecen en este mismo artículo, las cantidades siguientes:

A partir del 1 de enero de 2018, el importe del bono será como máximo cien euros anuales. Para los siguientes años de vigencia del convenio, el importe del bono se actualizará en el importe que se fije para el incremento de los salarios del presente acuerdo. Cuando el horario del trabajador/a permita a éste permanecer en la guarda del menor de tres años al menos el cincuenta por ciento de su jornada en horario de 8:00 a 15:00 horas, el bono tendrá un importe de setenta y cinco euros.

Los requisitos para poder acceder al bono guardería son los siguiente:

- a) Haber superado al menos los tres años de antigüedad en la empresa, computando en caso de contratos sucesivos, la fecha del primero de los contratos siempre que no exista interrupción entre contrato y contrato de más de 31 días.
- b) Que se justifique, por parte de los trabajadores, el gasto por este concepto mediante certificación de la guardería correspondiente.
- c) No tener el contrato suspendido por ninguna de las causas establecidas en el artículo 45.1 ET.
- d) No percibir la unidad familiar ningún otro tipo de subvención con la misma finalidad por la misma empresa y para el mismo hijo/a. Si ambos progenitores no forman una unidad familiar al momento de la solicitud y trabajan ambos para CPA, sólo uno de ellos tendrá derecho a percibir el bono.
- e) El pago se realizará en un único pago anual y se efectuará a través de bonos o cheques guardería que se establezcan por parte de la empresa al efecto.

CAPÍTULO XV

Formación profesionalArtículo 48. *Principios generales.*

De conformidad con lo establecido por el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la formación del personal que presta sus servicios en la empresa, los trabajadores tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y la de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa.

Artículo 49. *Objetivos.*

La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguientes objetivos:

- La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones.
- La especialización dentro del propio trabajo.
- La reconversión profesional.
- La ampliación de los conocimientos de los trabajadores, aplicables a las actividades de la empresa.

Artículo 50. *Información.*

La empresa informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores sobre su plan anual de formación, quienes podrán emitir informes sobre el mismo de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

CAPÍTULO XVI

Derecho supletorioArtículo 51. *Derecho supletorio.*

En lo no regulado por el presente Convenio Colectivo, y dada la no existencia de Convenio colectivo sectorial de referencia por la actividad de la empresa, se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general vigentes en cada momento.