

III. OTRAS DISPOSICIONES**MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**

7046 *Resolución de 16 de mayo de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Outservicio Servicios de Externalización, S.L.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Outservicio Servicios de Externalización, S.L. (código de convenio número 90103032012018), que fue suscrito, con fecha 8 de febrero de 2018, de una parte por el designado por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por la sección sindical de USO, 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, 16 de mayo de 2018.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE OUTSERVICO SERVICIOS DE EXTERNALIZACION, S.L.**PREÁMBULO***Partes que lo conciertan*

El presente Convenio Colectivo se ha pactado de una parte por de la empresa Outservicio Servicios de Externalización, S.L., y de otra parte la Sección Sindical de la Unión Sindical Obrera USO, que conforme a los mandatos vivos de los distintos centros de trabajo de la empresa Outservicio Servicios de Externalización, S.L., representa el 70,59% de la Representación Legales de los Trabajadores, tal y como consta en el acta de constitución de la mesa negociadora y reconocido por las partes.

Este Convenio Colectivo goza de naturaleza normativa y eficacia general en los términos del Título III del Estatuto de los Trabajadores dentro de los ámbitos territorial, funcional y personal del mismo.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito Territorial.*

El presente Convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo ubicados en España que la Empresa Outservico Servicios de Externalización, S.L., posee en la actualidad o que puedan crearse durante su período de vigencia.

Artículo 2. *Ámbito Funcional.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores de Outservico Servicios de Externalización, S.L., incluidos en el ámbito territorial y personal cualquiera que sea las funciones que desempeñen.

Artículo 3. *Ámbito Personal.*

Se registrará por el presente Convenio el personal que presta sus servicios en Outservico Servicios de Externalización, S.L.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio, los trabajadores sujetos a relación laboral de alta dirección, conforme lo previsto en el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 4. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», sin perjuicio del carácter retroactivo del incremento salarial pactado, al 1 de enero de 2018 o de la determinación de fechas específicas de entrada en vigor de aquellos conceptos en los que expresamente así se establezca. El Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021.

Artículo 5. *Denuncia y prórroga.*

El presente convenio colectivo, así como sus anexos, se entenderá prorrogado año a año en sus propios términos, siempre que no medie denuncia por alguna de las partes firmantes en tiempo y forma.

La denuncia deberá efectuarse con dos meses de antelación a la fecha de vencimiento de la vigencia del Convenio o de su prórroga. 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 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que mantiene la vigencia de su contenido normativo y obligacional en los términos que se desprende de su propia regulación.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

El presente convenio colectivo forma un todo unitario e indivisible. No obstante, si por resolución judicial o administrativa se anulara alguna de sus cláusulas, la Comisión Negociadora se reunirá en el plazo que marque dicha autoridad, con el objetivo de alcanzar un nuevo acuerdo respecto a lo anulado.

Artículo 7. *Garantías Personales.*

Con independencia de las condiciones establecidas en el texto del presente Convenio, se respetarán las mejoras que, a título individual o colectivo diferenciado, pudieran disfrutar algunos de los trabajadores.

Aquellos empleados que a 31 de diciembre de 2017 tuvieran reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y cómputo anual, resultasen más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los empleados del mismo grupo y nivel profesional, serán respetadas, manteniéndose estrictamente «ad personam», siendo las mismas no compensables, ni absorbibles, ni revalorizables en el futuro.

Artículo 8. *Cumplimiento de Condiciones.*

La Empresa y los trabajadores se comprometen a cumplir y respetar, tanto lo pactado en este Convenio, como todas las disposiciones legales que, dentro del ámbito laboral, se dicten o entren en vigor durante la vigencia del mismo. Las organizaciones sindicales, se comprometen igualmente a mantener la normalidad laboral en los centros de la Empresa, en relación con las materias y condiciones que en el Convenio se pacten.

En todo caso, cuando los trabajadores consideren hacer uso del derecho a la huelga, tal derecho se ejercerá con arreglo a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Artículo 9. *Comisión Paritaria. Composición.*

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio. Esta Comisión dará su interpretación del Convenio, cuando una de las partes estime que la aplicación dada a las normas del mismo no es correcta. Las funciones de la Comisión Paritaria de Interpretación serán, además, las siguientes:

- a) Informar y asesorar a la Dirección, Comités de Empresa, Delegados de Personal y a los trabajadores sobre cualquier duda o incidencia que pueda producirse sobre el articulado del Convenio, para una interpretación correcta. Recibirá cuantas consultas en este sentido se le hagan.
- b) Entender de forma previa y obligatoria a la vía jurisdiccional en relación a los conflictos colectivos que pudieran interponerse con respecto a la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.
- c) Cuantas otras medidas tiendan a fomentar la aplicación práctica del Convenio.

Esta Comisión estará integrada por un número igual de representantes de los Trabajadores y de la Empresa. Se designarán dos Vocales por cada uno de los sindicatos firmantes del presente Convenio, ponderándose el voto en función de la representatividad en el Comité Intercentros.

Un asesor sindical por cada sindicato firmante, a designar por los Trabajadores, así como igual número de asesores por parte de la Empresa, podrán asistir a las reuniones de la Comisión, con voz, pero sin voto.

En caso de dimisión o cese como Delegados de Personal, o miembros de los Comités, baja en la Empresa o por cualquier otra causa, la sustitución se realizará por la parte a la que pertenezca el Vocal, y según acuerden los representantes sociales o la Empresa respectivamente.

Se nombrará un Secretario de la Comisión, por elección entre todos los Vocales, puesto que habrá de recaer en un Vocal representante laboral. A solos efectos de coordinar las deliberaciones de la Comisión, se elegirá un Presidente, de la misma forma que el Secretario, pero de entre los Vocales representantes de la Empresa. Todos los Vocales tendrán los mismos derechos que el Presidente y Secretario. De cada reunión el Secretario levantará Acta que se aprobará bien inmediatamente después de finalizada la reunión, o al día siguiente de ésta.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria, revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes. En el primer supuesto, la

Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo de veinte días y, en los segundos, en tres días hábiles.

Tal como establece la disposición adicional 1ª del presente Convenio, si no pudiera llegarse a un acuerdo en el seno de esta comisión, ambas partes convienen en acudir a los mecanismos establecidos en el Acuerdo Sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (V ASAC). En todo caso, la adhesión y sometimiento al procedimiento de arbitraje será siempre con carácter voluntario.

Cualquiera de las partes podrá tomar la iniciativa en relación con la convocatoria de la comisión Paritaria, fijándose la fecha de la reunión en el plazo de quince días desde la convocatoria. Los miembros de la comisión Paritaria tendrán acceso a cualquier información que pueda repercutir en la normativa de este Convenio.

Con carácter previo a la interposición de Conflicto Colectivo siempre habrá de reunirse la Comisión Paritaria. La reunión deberá celebrarse no más tarde de los 7 días siguientes a su Convocatoria, salvo que por razones de agenda de las partes éstas establezcan un plazo superior.

Sin perjuicio de lo pactado, en caso de discrepancias durante el periodo de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo, cualquiera de las partes podrá solicitar el pronunciamiento de la Comisión Paritaria conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del TRET.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 10. *Dirección y control de la actividad laboral.*

La organización práctica del trabajo en cada uno de los centros, dependencias y unidades de la empresa, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la Legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la misma.

Asimismo, la planificación de zonas, rutas y cargas de trabajo en cada una de las contratas que la empresa tiene con sus clientes es potestad de la dirección de la Empresa.

La organización del trabajo comprende, a título ejemplificativo que no limitativo, las siguientes facultades:

- a) Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos y centros de trabajo necesarios en cada momento, propios de su categoría y grupo.
- b) Determinar los procedimientos de trabajo en todos sus aspectos: relaciones con los clientes de nuestros contratistas, documentación y herramientas de trabajo, etc.
- c) La exigencia de atención, prudencia y responsabilidad así como la pulcritud, vigilancia de enseres, ropas, útiles y demás elementos que compongan el equipo personal y el necesario para el servicio.
- d) La movilidad y redistribución del personal de la empresa típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puesto de trabajo que vengan exigidos o sean convenientes a las necesidades organizativas y productivas, siempre dentro de los límites establecidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y respetando los plazos y formalidades establecidos en el citado precepto.
- e) La asignación de lugares de trabajo, jornadas y clientes, respetando en todo caso el grupo profesional del trabajador afectado.
- f) La realización de modificaciones en los métodos de trabajo con cumplimiento en todo caso de las formalidades exigidas por la legislación vigente.
- g) La asignación, si procede a juicio de la empresa, del medio de transporte que en su caso se precise para el desempeño de las funciones inherentes al puesto de trabajo.
- h) La asignación de equipos de protección.
- i) Y, en general, cualesquiera otras inherentes a la facultad de organización del trabajo.

En lo referente a la definición de los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo, en cada nueva zona, ruta o cliente, se establece el siguiente procedimiento:

1. Se medirán y cuantificarán los rendimientos medios obtenidos durante los dos primeros meses de trabajo en la nueva zona, ruta o cliente.
2. Los resultados serán examinados por una mesa constituida al efecto dentro del mes siguiente a los dos meses indicados en el punto anterior, entre la representación de la empresa y de los trabajadores, la cual negociará de buena fe con el fin de establecer de forma consensuada dichos rendimientos. En caso de no alcanzarse un acuerdo entre ambas representaciones dentro de los 30 días siguientes a la constitución de la mesa, la Dirección de la empresa podrá fijar los rendimientos mínimos.

Artículo 11. *Sistemas informáticos, Internet y correo electrónico.*

El sistema informático, la red corporativa, los teléfonos móviles y los terminales facilitados por la empresa y utilizados por el trabajador, son propiedad de la Empresa, y su uso debe limitarse estrictamente a cuestiones relacionadas con el trabajo, por lo que no estará permitido su uso para cuestiones personales.

Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un empleado/a, la Empresa podrá realizar las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, realizará una auditoría en el ordenador asignado al empleado o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuara en horario laboral y en presencia de algún representante de los trabajadores o de la organización sindical que proceda en caso de afiliación, con respeto a la dignidad e intimidad del empleado.

Artículo 12. *Desarrollo de la actividad laboral del personal de Operaciones.*

Por regla general, el personal de operaciones aportará desde el momento de su contratación el permiso de conducción tipo B, y un vehículo de motor el cual se hallará debidamente asegurado y cubierto de todas sus responsabilidades tanto para sí como para terceros. Asimismo, se solicitará al personal de operaciones la puesta a disposición de la Empresa de una línea de teléfono, una dirección de e-mail personal y una conexión ADSL, al objeto de que por parte de esta, se le pueda transmitir diariamente a su ordenador personal, tanto el trabajo a realizar como la lectura e información sobre las lecturas efectuadas, de acuerdo con el procedimiento de trabajo establecido.

La aportación del vehículo, línea de teléfono, dirección de e-mail y conexión ADSL, será compensada de forma mensual.

El personal de operaciones que por cualquier circunstancia no pudiera aportar de forma temporal o permanente el vehículo a motor o la línea de teléfono lo informará inmediatamente a la Empresa, la cual con el objeto de garantizar el servicio podrá aportar una solución temporal al trabajador.

Si por alguna razón el vehículo aportado por el trabajador no fuera el adecuado para realizar las rutas que la Empresa le asigna, la Empresa facilitará un vehículo adecuado. En ese caso se le abonará el combustible empleado en lugar del kilometraje estipulado en este Convenio. Bajo ninguna circunstancia el trabajador está autorizado a usar el vehículo aportado por la Empresa para otros fines que no sean lo estrictamente relacionados con su actividad laboral.

CAPÍTULO IV

Empleo y contratación

Artículo 13. *Principios generales.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo entienden la necesidad de proceder a una regulación de la contratación en la Empresa, que se adecue a las

realidades de la actividad que se presta, y pretendiendo con ello, contribuir a la competitividad de la Empresa y a la mejora del empleo mediante la reducción de la temporalidad y la rotación en el mismo.

En materia de contratación laboral se estará a las disposiciones legales vigente, así como a lo previsto en el presente Convenio, con la interrelación que para tales normas establece el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Conscientes de ello, convienen en establecer que el personal que presta sus servicios en la Empresa debe integrarse en dos esquemas de organización, que definen como personal de estructura, de un lado, y personal operativo, de otro, en los términos expuestos a continuación:

A) Personal de estructura: Todo aquel trabajador cuyas funciones se centran en la ejecución de actividades de permanente necesidad para la Empresa.

B) Personal operativo: Todo aquel trabajador que presta sus servicios en los servicios que se conciertan por Outservicio Servicios de Externalización, S.L., para un tercero.

Artículo 14. *Personal de estructura.*

Por lo que respecta al personal de estructura, la Empresa se compromete a fomentar el empleo estable, aplicando el principio de causalidad en la contratación, de forma que los puestos de trabajo fijos se correspondan con contratos por tiempo indefinido, sin perjuicio de aquellas circunstancias en las que, de conformidad con la ley, se utilicen las modalidades de contratación de duración determinada y temporal.

Artículo 15. *Personal operativo.*

El personal operativo es aquel que ejecuta sus trabajos en los servicios que se conciertan por Outservicio Servicios de Externalización, S.L., para un tercero.

La Empresa basa su actividad principalmente en la prestación de servicios de Data Metering (lectura de contadores de agua, gas y electricidad) además de otros servicios externalizados de la actividad principal de nuestros clientes como son los servicios de cartería, los de recuperación de deuda, entre otros. Todos estos servicios se fundamentan en un contrato mercantil de prestación de servicios entre la Empresa y su cliente. Dicho contrato mercantil tiene fecha de inicio y de finalización, aunque pueden existir prorrogas a los mismos.

Todos los contratos mercantiles que se suscriben entre la empresa y sus clientes tienen sustantividad propia y en todo caso, cuando en virtud de estos contratos se celebren por parte de Outservicio Servicios de Externalización, S.L., contratos laborales para desarrollar la actividad contenida en aquel, dichos contratos tendrán sustantividad propia.

El personal operativo, previo acuerdo con la empresa, de manera puntual podrá prestar servicios en otros servicios contratados por Outservicio Servicios de Externalización, S.L., cuando vea reducida su jornada por causa ajena a la Empresa, durante el periodo que dure dicha circunstancia, y por el tiempo equivalente al reducido, y al objeto de poder percibir la totalidad de su retribución. La empresa informará mensualmente a la representación de los trabajadores de aquellos empleados que se encuentran en tal circunstancia, con indicación de la fecha de inicio y, en su caso, de finalización, así como de las campañas o servicios en que va a prestar sus funciones. En el caso de que la persona contratada tenga que desplazarse a un centro distinto de aquel en que habitualmente presta sus servicios para la campaña o servicio para la que fue contratada, no podrá mediar más de dos horas entre la finalización de uno y el inicio de otro. Dicho tiempo podrá ampliarse si existe pacto entre la empresa y la persona contratada, debiendo informarse, también, a la representación de los trabajadores.

Artículo 16. *Contrato de Circunstancias de la Producción.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 en el Estatuto de los Trabajadores. La duración máxima de este contrato será por tanto de 6 meses, dentro de un periodo de 12 meses.

Artículo 17. *Extinción y cese voluntario.*

En el supuesto de que el cese se produzca por voluntad del trabajador, éste deberá comunicarlo a la empresa por escrito, con una antelación de quince días. La ausencia de este aviso facultará a la empresa a aplicar en la liquidación de las retribuciones salariales devengadas por el trabajador, una minoración equivalente a las retribuciones correspondientes a los días de defecto en el preaviso.

En el supuesto de contratos de trabajo de carácter temporal, cualquiera que sea la modalidad contractual, y el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido, la empresa deberá preavisar por escrito con quince días de antelación en los casos en que así se exija legalmente, debiéndose abonar en caso de incumplimiento de preaviso el salario correspondiente a los días de tal incumplimiento total o parcial.

Artículo 18. *Periodo de prueba.*

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole del puesto a cubrir y que, en ningún caso, podrá exceder de los siguientes períodos:

- Grupo 1. Personal Directivo y titulado: seis meses.
- Grupo 2. Mandos Intermedios: dos meses.
- Grupo 3. Personal Administrativo: un mes.
- Grupo 4. Personal Operativo: un mes.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, por la Empresa y el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Las situaciones de incapacidad temporal que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo

Artículo 19. *Jornada de trabajo.*

La jornada máxima laboral anual será de 1.755 horas de trabajo efectivo, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. La jornada semanal de trabajo será como máximo de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

La jornada semanal tendrá un descanso de 48 horas ininterrumpidas. Entre final de una jornada y el comienzo de la siguiente habrá como mínimo 12 horas de descanso.

Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante de 15 minutos consecutivos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 20. *Horas extraordinarias.*

Las horas trabajadas en exceso sobre las establecidas en el horario de cada centro de trabajo tendrán el carácter de horas extraordinarias. El trabajador y la empresa podrán, de común acuerdo en cada momento, optar entre la retribución al precio hora extraordinaria o la compensación en tiempo de descanso equivalente.

$$\frac{(\text{S.M.G.} \times 12)}{\text{J.A.P.}} \times 150\%$$

S.M.G. = Salario Mínimo Garantizado.

J.A.P. = Jornada Anual Pactada.

Respecto de las horas extraordinarias, motivadas por fuerza mayor, se estará a la normativa vigente en cada momento.

Artículo 21. *Horas complementarias.*

En cuanto a las horas complementarias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en todo caso se pacta que el porcentaje máximo sobre las horas ordinarias de trabajo contratadas es del 50% anual. Este pacto será voluntario por parte del trabajador/a. Para que sean exigibles, la empresa deberá comunicar al trabajador/a con un preaviso de tres días la realización de dichas horas.

Artículo 22. *Calendario laboral.*

Se elaborará anualmente un Calendario laboral, teniendo en cuenta las necesidades de la Empresa y su adaptación al calendario de cada centro.

Se elaborará en el primer trimestre del año y se expondrá en el tablón de anuncios de cada centro y se comunicará individualmente a cada trabajador.

El trabajador conocerá las fechas de disfrute de sus vacaciones que le correspondan al menos dos meses antes del comienzo del disfrute de las mismas.

CAPÍTULO VI

Movilidad funcional y geográfica

Artículo 23. *Movilidad funcional.*

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

2. La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional no podrá realizarse entre especialidades radicalmente distintas, que requieran procesos formativos complejos de adaptación.

3. Dentro del grupo profesional, el grado de requerimientos o de desempeños de las funciones realizadas en cada momento por el trabajador determinará el nivel retributivo que le sea de aplicación.

La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional no supondrá reducción del nivel retributivo de procedencia.

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

Cuando la Empresa estime necesario que el trabajador realice trabajos correspondientes a un nivel superior, aquél percibirá, durante el tiempo en que preste los mismos, el salario correspondiente a dicho nivel profesional.

Los trabajadores que realicen funciones de un nivel superior durante seis meses al menos en el periodo de un año, o durante ocho meses al menos, en un periodo de dos años, pasarán a pertenecer al nivel profesional superior correspondiente a las funciones realizadas.

5. La movilidad, cuando implique cambios entre gestión técnica especializada y gestión de servicios de carácter general, podrá realizarse siempre que las nuevas

funciones asignadas sean equivalentes a las de procedencia, en los términos establecidos en el artículo 22.4 del Estatuto de los Trabajadores.

6. El trabajador podrá solicitar el cambio en sus funciones, tanto dentro del grupo profesional en el que esté encuadrado como fuera del mismo. En estos casos la solicitud deberá ser razonada y se deberán cumplir los requisitos establecidos en este Convenio para el desempeño de las funciones o puesto solicitados. La Empresa dará contestación razonada a la solicitud en el plazo de un mes.

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

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

Artículo 24. *Movilidad geográfica.*

Para el traslado de trabajadores que suponga movilidad geográfica se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con la normativa vigente en cada momento.

CAPÍTULO VII

Vacaciones, permisos y excedencias

Artículo 25. *Permisos retribuidos.*

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio, o unión de hecho registrada.
2. Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
3. Tres días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (incluidas parejas de hecho debidamente registradas). Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
4. Un día por traslado del domicilio habitual.
5. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
6. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
8. Por el tiempo necesario para realizar exámenes finales, parciales o de aptitud para la obtención de un título académico o profesional oficial, avisando al efecto, con una antelación de 48 horas.
9. Cuatro días al año por asuntos propios, avisando con la mayor antelación posible.
10. Los trabajadores tendrán derecho hasta 20 horas retribuidas al año, para asistir a consultas de médicos de cabecera de la Seguridad Social.
11. Por el tiempo necesario para acudir a médicos especialistas y pruebas diagnósticas de la seguridad social o clínicas privadas, debiendo avisar con la mayor antelación posible y debiendo presentar como justificación el correspondiente «parte de asistencia a consulta».
12. Los trabajadores tendrán derecho hasta 20 horas anuales para acompañar a consulta médica a familiares en primer grado de consanguinidad.

Artículo 26. Permisos no retribuidos.

La Empresa podrá otorgar, siempre que el volumen de plantilla y las necesidades de trabajo lo permitan, permisos no retribuidos a los trabajadores, por el período necesario para atender circunstancias excepcionales que puedan producirse.

Corresponde a la Empresa su otorgamiento en función de las necesidades productivas que se den en el centro de trabajo en el que se solicite el permiso.

El empleado que solicite un permiso no retribuido deberá justificar su petición. En todo caso corresponde a la Dirección de la Empresa su otorgamiento.

Durante el disfrute de permiso no retribuido, la Empresa se hará cargo del importe de aportación a la Seguridad Social que le corresponda, siendo por cuenta del empleado la suya.

Artículo 27. Vacaciones.

Las vacaciones serán de 30 días naturales para todo el personal que lleve un año al servicio de la Empresa, o el tiempo proporcional en función de la duración del contrato. Se podrán dividir en periodos de 7 días continuados debiéndose disfrutar en periodo estival, preferentemente, al menos 14 días continuados, respetando las necesidades del servicio.

Con independencia de este precepto general, la Empresa se compromete a que en cada centro se pueda pactar con los comités correspondientes o delegados de personal, la distribución en 22 días laborables, siempre que resulte asumible para la organización del Centro.

El cómputo de las vacaciones no podrá comenzar ni en día festivo, ni en el día de libranza del trabajador, salvo que el trabajador haya sido contratado para trabajar en días festivos.

El período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores en el calendario laboral que anualmente se apruebe. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan, con al menos dos meses de antelación previo al inicio del disfrute de las vacaciones.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones del centro coincida en el tiempo con una IT derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el periodo de suspensión previsto en el artículo 48.4,5 y 7 del ET, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la IT o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al final el periodo de suspensión, aunque hubiera terminado el año natural a que corresponda.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si el trabajador causara baja antes del 31 de diciembre del año en que haya disfrutado las vacaciones, se le descontará de la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados en exceso.

Los trabajadores con contrato temporal inferiores a un año disfrutarán de los días de vacaciones que les correspondan, proporcionalmente, en función de la duración de su contrato. Si por cualquiera causa ajena a la voluntad de las partes no se hubiera disfrutado período vacacional durante la vigencia del contrato se abonará la compensación económica correspondiente en la liquidación de haberes a la finalización de su relación laboral.

Los trabajadores con más de un año de actividad laboral se regirán por el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. *Excedencias.*

Para la obtención de cualquier modalidad de excedencia, la persona deberá comunicar por escrito su solicitud a la Empresa con al menos quince días de antelación a la fecha de inicio. El reingreso en el servicio activo de los excedentes se verificará previa solicitud por escrito de los interesados, con un mes de antelación al vencimiento de la excedencia (salvo disposición específica), siendo la fecha de presentación de la solicitud la que determinará la prioridad para el reingreso en el supuesto de concurrencia de varias peticiones. La inobservancia del periodo de preaviso supondrá la pérdida del derecho de reingreso.

a) Voluntaria:

Los trabajadores, con más de un año de antigüedad en la Empresa, podrán solicitar excedencia voluntaria no retribuida para asuntos personales, por un periodo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

b) Forzosa:

Se considera como tal el nombramiento para cargo público o elección para cargo público o sindical de ámbito provincial o superior, con la consiguiente toma de posesión y que no entrañe relación de empleo laboral. Al trabajador en excedencia forzosa se le reservará su plaza mientras tal situación dure.

Concluido el motivo o razón por el que fuera otorgada esta excedencia, el beneficiario deberá incorporarse a su puesto de trabajo en el plazo previsto por la legislación vigente.

c) Para cuidado de hijo:

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años que podrá disfrutarse de forma fraccionada, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

La reincorporación será obligatoria, siempre que se notifique a la empresa con quince días de antelación a la fecha de vencimiento de la excedencia, siendo el periodo de excedencia computable a efectos de antigüedad.

En lo no previsto en este apartado resultará de aplicación en su integridad lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los trabajadores.

d) Para cuidado de familiar:

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar excedencia por un periodo no superior a dos años que podrá disfrutarse de forma fraccionada para cuidado de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho, por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones organizativas.

La reincorporación será obligatoria, siendo el periodo de excedencia computable a efectos de antigüedad.

En lo no previsto en este apartado resultará de aplicación en su integridad lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. *Permiso por lactancia.*

Para la lactancia de un hijo menor de nueve meses, en observancia de lo indicado en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, durante la cual podrán ausentarse del lugar del centro de

trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, y podrá ser concedido indistintamente al padre o a la madre en caso de que ambos trabajen. El trabajador o trabajadora, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del periodo de maternidad; podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 20 días naturales con la misma finalidad, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad.

En el supuesto de parto múltiple, este permiso se incrementará de forma proporcional.

El trabajador deberá comunicar al empresario por escrito, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio del derecho previsto en el este artículo, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

Artículo 30. Reducción por guarda legal. Conciliación de la vida laboral y familiar.

1. En los supuestos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, hayan de continuar hospitalizados después del mismo, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Asimismo, y en su opción tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Si ambos progenitores trabajan en la misma Empresa sólo uno de ellos podrá ejercitar estos derechos.

2. Cualquier trabajador que tenga a su cuidado directo un menor de doce años, o una persona con discapacidad siempre que no ejerza una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

El mismo derecho se reconoce a quien tenga a su cuidado un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no desempeñe actividad retribuida y que por razón de edad, accidente o enfermedad esté imposibilitada para valerse por sí mismo.

La concreción horaria y la determinación del período de reducción de jornada, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 31. Política de Igualdad de trato y oportunidades.

Las partes afectadas por este Convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por ninguna causa.

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

Las partes se comprometen a constituir una comisión negociadora para la redacción del Plan de Igualdad en la empresa en el plazo de dos meses desde la firma del presente convenio.

Todo ello de acuerdo con los artículos 45, 46 y 47 de la Ley de Igualdad.

Artículo 32. Derechos laborales de las víctimas de la violencia de género.

Estos trabajadores tienen derecho:

1. A la reducción de su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos una octava parte y un máximo de tres cuartas partes, de la duración de aquella. La concreción horaria de la reducción se acordará entre la Empresa y el trabajador afectado y en caso de desacuerdo corresponderá al trabajador.

2. En la reordenación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo la Empresa y el Trabajador afectado, en su defecto dicha determinación corresponderá al trabajador.

3. A ocupar preferentemente otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría profesional equivalente, en el supuesto de que el trabajador afectado tenga que abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde preste sus servicios, cuando la Empresa tenga vacantes en otros centros de trabajo de otras localidades. La Empresa tiene la obligación de comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en el momento en que exprese su voluntad de ejercer el derecho. La duración inicial del desplazamiento será de seis meses durante los cuales la trabajadora conservará el derecho de reserva del puesto de trabajo de origen. Transcurridos los seis meses el trabajador deberá optar entre el retorno al puesto de trabajo anterior o a continuar en el nuevo con renuncia a su derecho de reserva.

4. En la suspensión de su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar su lugar de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia, por un período de una duración no superior a seis meses, salvo que el juez prorrogue la suspensión, por periodos de tres meses, hasta un máximo de dieciocho meses, con reserva de su puesto de trabajo.

5. Las bajas laborales, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o los servicios de salud no se computarán como faltas de asistencia a efectos de absentismo laboral.

La situación de violencia de género ejercida sobre los trabajadores que da derecho al nacimiento de los derechos referidos laborales se acreditará mediante la correspondiente orden judicial de protección. Excepcionalmente se podrá acreditar esta situación mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios hasta que el juez dicte dicha orden de protección.

Será suficiente por considerar justificada la ausencia o falta de puntualidad de trabajadora víctima de la violencia de género un dictamen de los servicios sociales o de salud.

CAPÍTULO VIII

Formación profesional

Artículo 33. *Formación.*

La Empresa potenciará la realización de cursos de formación y perfeccionamiento profesional, que redunden en beneficio de una mayor cualificación y especialización del personal, en materias relacionadas con su función y que puedan contribuir a su promoción o reconversión.

A estos efectos se confeccionará anualmente un Plan de Formación que la Dirección de la Empresa remitirá al Comité Intercentros para su informe, pudiendo éste proponer nuevos cursos para la mejora del mismo.

Los cursos, una vez aprobados por la Dirección de la Empresa, tendrán carácter obligatorio para el personal afectado, realizándose, en lo posible, dentro de la jornada laboral, y en caso de que por necesidades de organización se realicen fuera del horario de trabajo, los trabajadores afectados tendrán derecho a una compensación económica o a su sustitución por descansos en tiempo equivalente al empleado en la realización de los cursos, siempre que las horas de formación unidas a la jornada laboral efectivamente realizada por el trabajador supongan superación de la jornada anual establecida para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

CAPÍTULO IX

Clasificación profesionalArtículo 34. *Clasificación profesional.*

Los trabajadores de la Empresa afectados por este Convenio estarán clasificados en grupos profesionales en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes a cuyo objeto se han tenido en cuenta factores de autonomía, mando, responsabilidad, conocimientos, iniciativa y complejidad de los trabajos a desarrollar.

La enumeración de los grupos profesionales que se establece no supone obligación para la Empresa de tener provistos todos ellos si sus necesidades no lo requieren. Por otro lado, esta clasificación y demás normas que la contemplan tienen por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la Empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y organizativas y su mejor adecuación a un puesto de trabajo.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las funciones básicas más representativas, sin que tal clasificación suponga, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que serían básicas para los puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

La clasificación profesional se estructurará en los siguientes grupos:

Grupo 1. Personal Directivo y Titulado.

Director/a general; Director/a de Área o departamento; Titulado/a de grado superior; Titulado/a de grado medio; Gerente.

Este grupo 1 está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter meramente indicativo, igualmente, se consignan:

Director general: es quien con título adecuado o amplia preparación teórico práctica asume la dirección y responsabilidad de la Empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

Director de área o departamento: es el que en los servicios centrales de la Empresa está al frente de una de las áreas o departamentos específicos en que la misma se estructura, dependiendo directamente de la dirección general de la Empresa.

Titulado de grado superior: es el trabajador de estructura que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de doctor, licenciado o ingeniero, en cualesquiera dependencias o departamentos de la Empresa.

Titulado de grado medio: es el trabajador de estructura que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o departamentos de la Empresa.

Gerente: es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la dirección de la Empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delega ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal, centro de trabajo o proyecto de importancia de la Empresa.

Grupo 2. Mandos Intermedios.

Nivel 1: Responsable de servicio: Tienen la categoría profesional de Responsable de Servicio aquellos trabajadores que tienen competencias organizativas, administrativas, de supervisión y de gestión para uno o varios clientes, en una o varias zonas geográficas. Depende jerárquicamente del Gerente o del Director de Área.

Nivel 2: Jefe de Equipo: Tienen la categoría profesional de Jefe de Equipo, los trabajadores encargados de labores de organización, coordinación, planificación,

administración, supervisión en campo y cuantas otras labores de gestión les sean encomendadas por parte de su Responsable de Servicio, Gerente, o directamente del Director de Área.

Grupo 3. Personal Administrativo.

Pertenecen a este grupo 3 profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias de la Empresa realizan principalmente funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticas y los de facturación. Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

Nivel 1: Técnico Administrativo: es quien provisto o no de responsabilidad limitada está encargado de la coordinación, planificación y la realización de gestiones administrativas y de control, así como distribuir los trabajos a el personal que de él dependa, siguiendo las directrices de trabajo de un superior.

Nivel 2: Administrativo/a: es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad limitada, bajo las órdenes de un superior, realiza tareas administrativas que requieren conocimientos generales en técnica administrativa, preparación y condiciones adecuadas. También podrán realizar tareas de gestión y de trato con el personal de operaciones o de campo asignado a uno o varios clientes y/o a una o varias zonas determinadas.

Nivel 3: Gestor/a de Cobros: es aquella persona que, utilizando la tecnología adecuada, atiende o emite contactos siguiendo métodos de trabajo con actuaciones protocolizadas y recepción de llamadas para la actividad de reclamación de deuda, gestionado y/o negociando deuda de todo tipo, administrando una cartera de impagados, promoviendo, activando y realizando las acciones necesarias para el cobro del impago.

Todos los datos, que en transcurso de la gestión o tratamiento de un expediente, puedan ser tratados por el gestor de cobro, serán considerados confidenciales y estarán sujetos a la normativa de protección de datos personales. Esta obligación de confidencialidad, subsistirá para dichas personas, aun después de finalizar su relación con la Empresa.

Nivel 4: Auxiliar Administrativo/Auxiliar de Gestor de Cobros: es el empleado que se dedica a tareas y operaciones administrativas de carácter secundario, así como gestión, recepción telefónica, y trato con el personal de operaciones o de campo asignado a uno o varios clientes y/o a una o varias zonas.

Grupo 4. Personal Operativo o de campo.

Nivel 1: Técnico Lector/Inspector: Tiene la categoría profesional de Técnico Lector o Inspector, el personal operativo o de campo que aparte de sus labores productivas de toma de lecturas, reparto de notificaciones con o sin acuse de recibo, toma de coordenadas o cualquier otro trabajo que requiera de la captación de datos en campo, pueden tener tareas de supervisión o de inspección de un colectivo de personal operativo, verificando y comprobando el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas, a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente a su superior, de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas.

Nivel 2: Oficial: Tienen la categoría profesional de oficial, el personal con la titulación necesaria, que realiza tareas de elevada cualificación y complejidad con el fin de ejecutar tareas técnicas relacionadas con el montaje, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos, de instalaciones y sistemas.

Nivel 3: Lector Especialista 1 Notificador: Tienen la categoría profesional de Lector Especialista o Notificador, el personal de operaciones cuya actividad principal es la toma de lecturas de equipo de medida de especial complejidad, la notificación con acuses de recibo o similares que requieran la firma a la recepción de la misma, como comprobante de la entrega o el reparto de cartería, la toma de coordenadas en campo o cualquier otra acción similar que requiera un acción en campo y una comunicación del resultado de la

misma a los encargados de recibir la información tomada en campo por el personal de operaciones.

Asimismo, tendrán la categoría a de Lector Especialista el personal de operaciones que realiza trabajos de lectura de alta o media tensión que requiera entrada en centro de transformación o similares.

Todos los datos que, en transcurso de la gestión o tratamiento de un expediente, puedan ser tratados por el Lector Especialista o Notificador, serán considerados confidenciales y estarán sujetos a la normativa de protección de datos personales. Esta obligación de confidencialidad, subsistirá para dichas personas, aun después de finalizar su relación con la Empresa.

Nivel 4: Lector/Repartidor/Clasificador: tendrán la categoría de Lector aquellas personas de operaciones cuyo trabajo sea la toma de lecturas de contadores de luz, agua, gas, etc., así como la toma de coordenadas en campo o cualquier otra acción similar que requiera una acción en campo. Repartidor 1 Clasificador: es quien realiza las labores de clasificación y/o reparto de correspondencia ordinaria. El desarrollo de su labor comprende, igualmente, la realización de la documentación precisa para llevar los controles exigidos respecto a entregas e incidencias.

Artículo 35. *Promoción interna.*

Ambas partes reconocen la importancia de la promoción profesional como herramienta de motivación dentro de la empresa.

Se nombrará una Comisión de Promoción Profesional con sede en OO.CC cuya composición será la misma de la Comisión Mixta regulada en el artículo 9 del presente Convenio. A esta Comisión se le dará traslado de todas las convocatorias que no afecten a puestos de confianza ni de libre designación.

La Comisión de Promoción Profesional tendrá como objetivo prioritario llevar a cabo una evaluación del procedimiento actual de promoción. En el plazo de tres meses a partir de la firma del Convenio Colectivo, y estudiará posibles alternativas que permitan la agilización del proceso.

El sistema de promoción profesional será de aplicación a la totalidad de los trabajadores afectados por el presente Convenio, estableciéndose dos procedimientos.

a. Libre designación de la Empresa: será libremente designado por la Empresa todo aquel personal encuadrado en el Grupo Profesional I, así como todos los encuadrados en el Grupo Profesional II cuyos puestos sean considerados de confianza, personal adscrito a la Dirección y Secretaria de Dirección. En este supuesto se establece con carácter general una preferencia a favor de los trabajadores de la empresa para ocupar vacantes en niveles superiores a aquel en el que estuvieran adscritos.

b. Para el resto de los puestos de trabajo, la promoción profesional se ajustará a los siguientes criterios:

- Será requisito para la promoción interna, la existencia de una vacante.
- El trabajador que aspire al puesto vacante deberá acreditar la formación y/o experiencia necesaria y adecuada al puesto de trabajo para el que opta.

Se nombrará una Comisión de Promoción Profesional con sede en OO.CC cuya composición será la misma de la Comisión Mixta regulada en el artículo 9 del presente Convenio.

Con carácter anual la Comisión de Promoción Profesional analizará la evolución de las promociones y ascensos, valorando posibles medidas de adaptación en el ámbito de Empresa.

CAPÍTULO X

Estructura retributiva

Artículo 36. *Retribución.*

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio, serán las estipuladas en las tablas anexas.

Los importes de los conceptos salariales que figuran en las tablas anexas de este Convenio son, en todo caso, cantidades brutas.

La Empresa tiene una política retributiva común que se adapta a cada uno de los servicios que presta a sus clientes, en base a unas primas específicas a cada uno de ellos.

Se nombrará una Comisión de Retribución Variable con sede en OO.CC cuya composición será la misma de la Comisión Mixta regulada en el artículo 9 del presente Convenio.

La Comisión de Retribución Variable se reunirá con el objeto de analizar el funcionamiento del modelo actual y realizar las modificaciones que sean necesarias, para mejorarlo y que sea justo.

En el supuesto de producirse alguna circunstancia excepcional que pudiera influir en el cálculo de retribución variable, las partes podrán solicitar la reunión de la Comisión con carácter extraordinario para adoptar las medidas pertinentes.

Salario Base.

Se entenderá por salario base de Convenio, la retribución correspondiente en cada uno de los niveles profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este convenio. El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada.

La cuantía del salario base de Convenio es la establecida en las tablas salariales contenidas en el anexo 1 del presente Convenio.

Complemento de categoría.

Se trata de un complemento retributivo específico de cada uno de los niveles cada grupo profesional, y se percibirá en tanto en cuanto se desempeñe el trabajo en ese grupo y nivel. No es compensable ni absorbible y tiene a todos los efectos el mismo tratamiento que el salario base.

La cuantía del complemento de categoría es la establecida en las tablas salariales contenidas en el anexo 1 del presente Convenio para cada una de las categorías profesionales del mismo.

Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias cuyo importe se compondrá del salario base, complemento categoría y complementos «ad personam» si los hubiere, que se percibirán como fecha tope el 30 de junio y el 15 de diciembre.

Dado que en la actualidad se viene abonando las pagas extraordinarias prorrateadas, salvo pacto en contrario entre ambas partes, se mantendrá la forma retributiva actual.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá las citadas mensualidades extraordinarias en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año natural, de enero a diciembre, de que se trate.

Kilometraje.

En los desplazamientos como consecuencia del desempeño del trabajo, si éstos se realizan con vehículo propio del trabajador, la Empresa abonará la cantidad de 0,19 euros por kilómetro realizado, previo consentimiento y aprobación de sus responsables.

Para los sucesivos años de vigencia del Convenio, las partes fijarán el importe del precio del kilómetro que será dado a conocer por la Comisión Paritaria, aplicando a tal efecto los criterios acordados para la determinación incrementos de los importes correspondientes a las tablas salariales.

Dietas.

Cuando el personal de operaciones, previa autorización de la dirección y como consecuencia del volumen de trabajo a realizar se viera en la obligación de comer fuera de su domicilio habitual, la Empresa abonará una dieta de 12,50 euros diarios.

Igualmente, en aquellos casos que el trabajador tenga que efectuar comida y la cena fuera del domicilio, la Empresa le abonará 25 euros diarios. En caso de realizar el desayuno, comida y cena fuera del domicilio la cuantía será de 31,25 euros diarios.

Incrementos salariales.

A partir del 1 de enero de 2018 la Empresa incrementará un 4,2% las retribuciones, quedando establecidas en el anexo 1, incrementando todos los conceptos afectados por los incrementos salariales recogidos en el presente artículo.

A partir del 1 de enero de 2019 la Empresa incrementará a cuenta un 1% las retribuciones establecidas en el anexo 1 de tablas salariales, incrementando todos los conceptos afectados por los incrementos salariales recogidos en el presente artículo.

A partir del 1 de enero de 2020 la Empresa incrementará a cuenta un 1% las retribuciones establecidas en el anexo 1 de tablas salariales, incrementando todos los conceptos afectados por los incrementos salariales recogidos en el presente artículo.

A partir del 1 de enero de 2021 la Empresa incrementará a cuenta un 1% las retribuciones establecidas en el anexo 1 de tablas salariales, incrementando todos los conceptos afectados por los incrementos salariales recogidos en el presente artículo.

En el supuesto de que en cualquiera de los años de vigencia del Convenio Colectivo el IPC real constatado oficialmente, por el Instituto Nacional de Estadística u organismo análogo que lo sustituya, sea superior al incremento realizado se efectuará una revisión salarial con efectos del 1 de enero del año en que tal circunstancia se produzca, en la diferencia existente entre el IPC real y el incremento realizado, aplicándose la revisión de los conceptos referenciados en el presente artículo, sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior a aquel en que se produzca la revisión y sirviendo las nuevas tablas salariales de base de cálculo del incremento del año siguiente.

Artículo 37. *Forma de pago.*

El pago de las retribuciones será a mes vencido, abonándose mediante el ingreso en cuenta corriente, dentro de los primeros cinco días laborales del mes siguiente. En casos excepcionales de tesorería, se podrá fraccionar en dos partes el abono de las retribuciones, garantizando la totalidad de las mismas en los primeros diez días laborales del mes. Este ingreso servirá como justificante de pago, supliendo la firma del recibo del salario.

CAPÍTULO XI

Prestaciones por enfermedad o accidente

Artículo 38. *Incapacidad por Accidente de Trabajo, Accidente no Laboral y Enfermedad Común.*

A) Baja médica por enfermedad profesional o por accidente laboral.

En los supuestos de baja médica por enfermedad profesional y de accidente laboral la Empresa abonará al trabajador las diferencias existentes en cada caso entre las prestaciones que conceda al trabajador la Seguridad Social y el 100% del Salario Base,

Gratificaciones extraordinarias, Complemento Categoría y Complemento Ad Personam, que el trabajador estuviese devengando en el momento de producirse la baja.

B) Baja médica por enfermedad común.

En los supuestos de baja médica por enfermedad, siempre que ésta no venga derivada de enfermedad crónica diagnosticada ni de accidente no laboral con hospitalización o intervención quirúrgica, la Empresa abonará al trabajador las prestaciones que conceda al trabajador la Seguridad Social en el momento de producirse la baja.

C) Regulación común para todas las situaciones de baja.

Para todos los supuestos, con independencia de la naturaleza de la contingencia ya sea profesional o común, la obligación de complementar de la Empresa coincidirá con la duración de su obligación de «pago delegado»; por lo tanto, cuando el trabajador pase a cargo de la Seguridad Social dejará de abonar cualquier complemento, coincidiendo con su baja formal en el Sistema de Seguridad Social a cargo de la Empresa y hasta que sea valorado por el EVI y la Dirección Provincial del INSS dicte la resolución que proceda en función de su situación médica.

CAPÍTULO XII

Derechos de representación colectiva

Artículo 39. *Disposiciones generales.*

La Empresa facilitará el lícito ejercicio de las actividades de la representación colectiva o sindical, en sus centros de trabajo, a los Delegados de Personal o Vocales de los Comités de Centro, elegidos por los trabajadores, de acuerdo con la legislación vigente.

Las relaciones entre la Empresa y Comité o Delegados de personal se llevarán a cabo a través de la Dirección de Recursos Humanos por parte de la Empresa y el Presidente o Secretario por parte del Comité.

Se acuerda expresamente la acumulación de horas sindicales en uno o más miembros del Comité de Empresa siempre que pertenezcan al mismo centro de trabajo los representantes cedentes y los beneficiarios del crédito horario.

El sistema de acumulación de horas sindicales podrá utilizarse en el ámbito del conjunto de la empresa de forma que cada sindicato con representación en la empresa podrá acumular las horas de representación que corresponden a los delegados o componentes del Comité de Empresa de su sindicato, en dos representantes o delegados sindicales designados por cada organización sindical.

Mejorando lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, cada sindicato tendrá derecho al nombramiento de dos delegados sindicales.

Artículo 40. *Comité Intercentros.*

El Comité Intercentros es el órgano representativo y colegiado de todos los trabajadores de la Empresa. Estará constituido por un máximo de trece miembros, designados por y de entre los representantes de personal, pudiendo participar un delegado sindical por cada sindicato presente en el mismo.

Para la designación concreta de los representantes de cada centro de trabajo que deban formar parte del Comité Intercentros, se tendrá en cuenta la proporcionalidad de los sindicatos en el conjunto de la Empresa.

El mandato de los miembros del Comité Intercentros tendrá la misma duración que la del Comité del centro de trabajo al que pertenezcan, pudiendo durante la vigencia del mandato ser sustituidos previa notificación del sindicato correspondiente.

Artículo 41. *Ámbito funcional.*

El Comité Intercentros tendrá a su cargo todas las cuestiones que excedan a las competencias propias de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, por ser cuestiones que afecten o, puedan afectar a varios centros de trabajo y entre ellas, las siguientes:

- 1) Proponer a la Dirección de la Empresa medidas de Seguridad e Higiene de carácter general y vigilar su cumplimiento.
- 2) Proponer a la Dirección de la Empresa planes generales de formación profesional.
- 3) Solicitar motivadamente de la Dirección de la Empresa la realización de asambleas de trabajadores, responsabilizándose del buen orden de las mismas.
- 4) Intervenir en todos aquellos problemas laborales de carácter individual y colectivo que formulen los trabajadores. Su representación ante la Empresa se hará por la Presidencia o Secretaría.
- 5) Informar a propuesta de la Dirección de la Empresa sobre adecuación de los niveles salariales y los grupos profesionales contemplados en el presente Convenio.

Con base en el contenido de estas informaciones, el Comité Intercentros podrá formular proposiciones a la Dirección de la Empresa, que ésta contestará debidamente sobre la aceptación o no de las propuestas formuladas.

Los gastos de viaje y dietas que se ocasionen con motivo de las reuniones del Comité Intercentros, correrán a cargo de la Empresa, con excepción de las extraordinarias no autorizadas por ella.

El lugar de reunión del Comité será en los locales de la Sede Social de la Empresa, que facilitará los medios necesarios para que se pueda desarrollar eficazmente.

Artículo 42. *Reuniones.*

El Comité Intercentros se reunirá con la empresa cuando lo solicite la mitad más uno de sus miembros, un tercio de los trabajadores representados o a petición de la misma.

La solicitud para las reuniones del Comité será cursada por la Presidencia o la Secretaría a la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa, con cinco días hábiles de antelación como mínimo, salvo en los supuestos excepcionales de negociación colectiva o conflicto, en que podrá reducirse dicho plazo a lo estrictamente necesario.

En la solicitud se habrá de señalar si se trata de reunión normal o convocada a petición de alguna de las partes indicadas en el primer párrafo de este artículo, orden del día con los asuntos a tratar, fecha y hora de su celebración.

Recibida la solicitud, la Empresa dará las instrucciones necesarias y precisas para autorizar la salida de los miembros del Comité de sus respectivos puestos de trabajo.

Los miembros del Comité Intercentros que se encuentren desplazados devengarán dietas y gastos de transporte.

CAPÍTULO XIII**Régimen disciplinario****Artículo 43. *Competencia.***

La facultad disciplinaria sobre el personal comprendido en el presente Convenio corresponde al Director de Recursos Humanos de la Empresa. De la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves se dará cuenta al Comité o delegados de Personal del centro de trabajo.

Artículo 44. Concepto.

Se considera falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento por el trabajador de los deberes de cualquier índole para con la Empresa, o trasgresión de las disposiciones legales en vigor y en especial de lo dispuesto por el presente Convenio.

Artículo 45. Graduación de las faltas.

Tendrá consideración de falta leve.

1. El no cumplir con las normas de uniformidad y limpieza que la Empresa tiene establecidas.

2. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, etc., suministrados por la Empresa, así como el no cumplimiento con las normas de uniformidad, siempre y cuando sea de forma ocasional. Cuando se trate de una práctica habitual o exista alguna queja de compañeros de trabajo o clientes tendrá la consideración de falta grave o muy grave.

3. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada. Si se causare, como consecuencia del mismo abandono, perjuicio de la reputación de la Empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

4. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.

5. Los descuidos y distracciones en el cuidado y conservación de las máquinas útiles, herramientas, instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

6. La inobservancia de las órdenes de servicio, en materia leve.

7. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.

8. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

9. No atender a los usuarios de los servicios de los clientes de la Empresa con la corrección y diligencias debidas.

10. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

Tendrá consideración de falta grave.

1. El no realizar, sin causa justificada, los procesos de carga o descarga de las lecturas en los horarios establecidos para ello en este acuerdo.

2. El error en la toma de lecturas siempre y cuando se verifique en el informe de lecturas forzadas, que la lectura ha sido introducida más de una vez y la inspección en campo confirme el error.

3. El no informar sobre incidencias de servicio que puedan afectar a la calidad de las instalaciones.

4. No utilizar el material de prevención de riesgos laborales o no seguir los procedimientos establecidos para prevenir accidentes.

5. Cometer dos faltas leves en el período de un trimestre, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

6. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultados de la ausencia se causare grave perjuicio a la Empresa.

7. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mando o público; sí implicase quebranto manifiesto a la disciplina

o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará de muy grave.

8. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar, firmar o manipular un TPL, sancionándose tanto al que ficha como otro, como a ese último.

9. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial o de semanales de confirmación, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión de los mismos, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

10. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

11. El uso, sin estar de servicio, del material y emblemas de la Empresa o de sus clientes, o la ostentación innecesaria de los mismos.

12. Hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la Empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

13. Llevar los registros de lecturas, tratar la documentación e información de clientes o proveedores o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que exigidos reglamentariamente, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo o supongan una transgresión de la normativa de protección de datos y si tuvieran especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave.

14. No alcanzar los porcentajes de servicios sin causa fehacientemente justificada.

Tendrá consideración de falta muy grave.

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza siempre que hubiese mediado sanción.

2. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año.

3. La no realización de las cargas de trabajo asignadas sin causa fehacientemente justificada.

4. El incumplimiento del trabajo asignado diariamente sin causa fehacientemente justificada.

5. El no alcanzar de manera reiterada los porcentajes de servicios sin causa fehacientemente justificada.

6. El no informar sobre incidencias de servicio que puedan afectar a la seguridad de las instalaciones.

7. El falseamiento intencionado de lecturas siempre y cuando se verifique en la inspección en campo y se compruebe que no se trata de un error.

8. Las reclamaciones realizadas por los clientes que deriven en una sanción económica por error de lectura o anomalías incoherentes.

9. La falsedad, fraude, admitir sobornos, el abuso de confianza, el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como a Empresa, o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

10. Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la Empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

11. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar actuaciones, manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.

13. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

14. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la Empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, la divulgación de datos personales de clientes, proveedores o empleados, o no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.

15. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de estas, si los hubiere.

16. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito contra la Empresa calificado como tal en las leyes penales.

17. El abandono injustificado del trabajo, en puestos de responsabilidad una vez tomada posesión de los mismos, así como la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

18. La disminución del rendimiento voluntaria y continuada en las funciones de su puesto de trabajo afectando la actividad normal de la Empresa.

19. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para los que presten sus servicios.

20. El abuso de autoridad.

21. La competencia ilícita por dedicarse a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la Empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio,

22. Entregarse a juegos y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.

23. Admitir, exigir o pedir por sus servicios sobornos, remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee, así como la intimidación o extorsión para obtener un lucro.

24. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones.

25. No realizar las cargas de trabajo asignadas y no alcanzar el porcentaje de servicio en un mismo periodo temporal se considerará como una única falta muy grave.

Artículo 46. Sanciones.

A) Por la comisión de faltas leves:

1) la sanción que podrá imponerse es la de amonestación verbal o escrita, o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B) Por las faltas graves:

1) Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

2) Inhabilitación para concurrir a pruebas de ascenso en los dos años siguientes a la comisión de la falta.

C) Por las faltas muy graves:

1) Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.

2) Despido disciplinario.

Artículo 47. Expediente sancionador.

Para la imposición de cualquiera de las sanciones por faltas leves no será precisa la instrucción de expediente disciplinario.

En todos los demás casos de sanciones por faltas graves y muy graves todas las actuaciones se practicarán por escrito, comunicándose previamente al trabajador y dándose cuenta de la resolución a los representantes de los trabajadores del centro de trabajo.

Artículo 48. Resolución.

En la misma providencia de incoación de expediente se nombrará un Instructor, notificándose ambos extremos al trabajador sujeto al expediente y al Instructor.

El Instructor, realizará cuantas actuaciones estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos y la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción. A la vista de las actuaciones pasará pliego de cargos al expedientado si procediese, o, en caso contrario, propondrá a la Dirección de la Empresa su sobreseimiento.

El expedientado tendrá cinco días para contestar a los cargos y presentar las pruebas que estime convenientes.

Recibida la contestación al pliego de cargos, el Instructor con su informe sobre los hechos propondrá a la Empresa la resolución que estime adecuada a derecho y ésta en el plazo de cinco días a contar desde el informe impondrá la sanción que estime correcta, que se notificará al interesado por escrito.

En caso de suspensión de empleo y sueldo o despido de un trabajador, y antes de que éstas se produzcan de forma efectiva, el Comité de Empresa, delegado de personal o delegado sindical deberá ser informado. En cualquier caso el trabajador podrá solicitar la asistencia y presencia de los representantes de los trabajadores.

Artículo 49. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán en los siguientes plazos:

1. Faltas leves: prescribirán a los diez días.
2. Faltas graves: prescribirán a los veinte días.
3. Faltas muy graves: prescribirán a los sesenta días.

Los días de prescripción se computarán a partir del momento en que la Empresa tenga conocimiento fehaciente de que se ha cometido la falta y, en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.

Todas las faltas se anotarán en el expediente personal del trabajador, quedando canceladas a los dos meses las leves, a los seis meses las graves y al año las muy graves.

CAPÍTULO XIV

Seguridad, salud laboral

Artículo 50. *Seguridad en el trabajo.*

Las partes que forman parte del ámbito de aplicación del presente Convenio se comprometen con carácter prioritario a desarrollar una política de prevención de riesgos laborales orientada a promover las condiciones necesarias para que el trabajo se desarrolle en todo momento con sujeción a la legislación vigente en esta materia, cumpliendo y haciendo cumplir a los demás las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre), así como los reglamentos dictados en desarrollo de la misma.

Se pondrá especial interés en la adopción de decisiones relacionadas con la seguridad de las condiciones de trabajo y la vigilancia de la salud de los trabajadores.

Artículo 51. *Prevención del acoso en el trabajo.*

Los trabajadores tienen derecho al respeto de su integridad y a la consideración debida a su dignidad personal, comprendida la protección frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo por parte de compañeros y superiores.

La Empresa prevendrá y combatirá, dentro de su política de recursos humanos, el problema del acoso moral en todas sus posibles vertientes manteniendo protocolos al respecto dentro del Plan de Prevención de Riesgos Laborales y el Plan de Igualdad.

Artículo 52. Salud laboral.

La empresa garantizará reconocimientos médicos específicos, en función de los riesgos de cada puesto de trabajo, gratuitos y anuales a todo el personal. Dichos reconocimientos se regularán por medio de Protocolos.

Se establece como período de inicio de la realización de los reconocimientos médicos el segundo trimestre de cada año.

La empresa desarrolla la vigilancia de la salud en los términos determinados en el artículo 22 de la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Asimismo se gestionarán para los trabajadores que voluntariamente lo soliciten reconocimientos ginecológicos y urológicos, siendo sufragado su coste por la Empresa.

Artículo 53. Evaluación de riesgos.

A los efectos de realizar la preceptiva evaluación de riesgos y el consiguiente plan de prevención, se establece el listado mínimo de factores de riesgo que habrán de contemplarse en dicha evaluación por las empresas del sector:

1. Lugares de trabajo del puesto:
 - Atrapamientos.
 - Caídas a distinto nivel.
 - Caídas al mismo nivel.
 - Choques contra objetos inmóviles.
 - Agresiones por animales.
2. Energías utilizadas: Contacto eléctrico por operaciones elementales (conexión y desconexión de equipos).
3. Equipos de trabajo caída de objetos manipulados-Golpes con objetos o herramientas-Cortes en la utilización de herramientas-Proyección de partículas.
4. Intemperie: Exposición a condiciones climatológicas adversas.
5. Manipulación manual de cargas: Sobreesfuerzos por manipulación manual de cargas.
6. Factores psicosociales: Estrés laboral; Fatiga mental.
7. Seguridad vial: Accidentes de tráfico; Accidente de tráfico in itinere.
8. Agentes químicos: Exposición a agentes químicos por vía inhalatoria.
9. Trabajos con riesgo eléctrico: Contacto eléctrico por operaciones elementales (conexión y desconexión de equipos).
10. Pantallas de visualización de datos:
 - Fatiga mental durante la utilización de pantallas de visualización de forma continuada.
 - Fatiga visual durante la utilización de pantallas de visualización de forma continuada.
 - Fatiga física durante la utilización de pantallas de visualización de forma continuada.

Artículo 54. Jubilación.**A) Jubilación parcial.**

1. Sin contrato de relevo.—Previo acuerdo con la Empresa, aquellos trabajadores (contratos a jornada completa o parcial) que habiendo cumplido la edad que en cada momento establezca la normativa de la Seguridad Social que resulte aplicable, y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

2. Con contrato de relevo.—Con acuerdo previo con la Empresa, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores contratados a tiempo completo, podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:

- Deberán estar contratados a jornada completa. Se asimilan los trabajadores contratados a tiempo parcial, cuyas jornadas en conjunto, equivalgan en días teóricos a los de un trabajador a tiempo completo comparable, siempre que se reúnan en los distintos empleos los requisitos de antigüedad, reducción de jornada y contratación relevista.

- Que se celebre simultáneamente un contrato de relevo.

- Edad mínima establecida en la normativa de Seguridad Social.

- Reducción de jornada: estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 75%, si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido, siempre que se acrediten el resto de requisitos. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo.

- Periodo mínimo de cotización legalmente establecido.

- Antigüedad en la empresa: al menos 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación parcial. A tal efecto, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa o empresas pertenecientes al grupo.

En todo caso, y siempre que se consolide la tendencia jurisprudencial, se podrá concentrar el periodo a trabajar.

B) Jubilación voluntaria anticipada. Para poder acceder a la situación de jubilación anticipada, que será de carácter voluntario para el trabajador, éste deberá acreditar que cumple con los requisitos legalmente exigibles para que sea reconocida por el organismo correspondiente, la situación legal de jubilación.

Disposición adicional primera.

Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de conflictos de carácter colectivo, asumiendo en su integridad el V ASAC, sometiéndose con carácter previo a cualquier conflicto a los órganos de solución de conflictos establecidos a nivel autonómico y nacional.

Asimismo con carácter previo al ejercicio del derecho de huelga, las partes se comprometen a agotar los procedimientos voluntarios de solución de conflictos conforme a lo establecido en el párrafo anterior.

Disposición adicional segunda.

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

OUTSERVICO SERVICIOS DE EXTERNALIZACIÓN S.L.

Tablas salariales año 2018 (2017 + 4,2%)

Categoría	Salario base	Complemento categoría	Prorrata pagas extras	Total mensual	Total anual
Grupo 1) Personal Directivo/Titulado.					
Personal Directivo y Titulado	1.255,61	229,24	247,48	1.732,33	20.787,90
Grupo 2) Mandos Intermedios.					
Nivel 1. Responsable de Servicio	1.109,73	190,69	216,74	1.517,16	18.205,82
Nivel 2. Jefe de Equipo	1.042,00	166,72	201,45	1.410,17	16.922,08
Grupo 3) Personal administrativo.					
Nivel 1. Técnico Administrativo.	969,06	220,904	198,33	1.388,29	16.659,50
Nivel 2. Administrativo/a	828,39	182,35	168,46	1.179,20	14.150,36
Nivel 3. Gestor de Cobros	703,35	189,644	148,83	1.041,82	12.501,92
Nivel 4. Auxiliar Administrativo/Auxiliar Gestor de Cobros. .	703,35	158,384	143,62	1.005,35	12.064,28
Grupo 4) Personal Operativo/Campo.					
Nivel 1. Técnico Lector/Gestor Operaciones/Inspector . . .	969,06	187,56	192,77	1.349,39	16.192,68
Nivel 2. Lector Especialista	859,65	218,82	179,75	1.258,22	15.098,58
Nivel 3. Lector/Repartidor	828,39	199,022	171,24	1.198,65	14.383,77
Nivel 3. Lector Especialista/Notificador	703,35	158,384	143,62	1.005,35	12.064,28

Otros conceptos:

Dietas:

Desayuno: 6,25.

Comida: 12,50.

Cena: 12,50.