

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

6731 *Resolución de 13 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de External Crew, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa External Crew, SL (código de Convenio número 90103662012020) que fue suscrito con fecha 3 de enero de 2020, de una parte por los designados por la empresa en representación de la misma, y de otra por la sección sindical constituida a nivel de empresa del Sindicato Libre de Transporte, 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 Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 13 de junio de 2020.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA EXTERNAL CREW, SL

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

Por ser un Convenio de empresa, la funcionalidad se limita al ámbito de la misma, definido en su objeto social actual, y en el que se pudiera constituir en el futuro, si produjera ampliación del mismo durante la vigencia de este Convenio.

El presente Convenio colectivo será de aplicación a la empresa External Crew, SL y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a la prestación a terceros, en régimen de internalización, de entre otros los siguientes servicios:

- Servicios de logística interna, gestión de mercancías, clasificación de cartería y paquetería, así como su almacenaje y distribución.
- Servicios relacionados con los procesos auxiliares, en cadenas de producción, en actividades industriales y *back office*.
- Servicios de hostelería y turísticos en general, servicios de recepción y de habitaciones, incluyendo la gestión y ayuda en comedores de colectividades, servicio de animadores, azafatos/as y promotores.

- Servicios en general, en todo tipo de establecimientos e instalaciones, ya sean industriales, comerciales, institucionales, de colectividades, de hostelería, deportivas, museos, bibliotecas, domicilios o cualesquiera otras.
- Servicios informáticos, incluyendo asistencia de hardware y software, mantenimiento de redes sociales, *e-commerce*, ...
- Servicio de ayuda a domicilio y asistencia domiciliaria.
- Servicios de mantenimiento integral de todo tipo de edificios e instalaciones.
- Servicios de búsqueda, selección y evaluación del personal, así como toda actividad comercial o industrial que fuera necesaria realizar para el desarrollo de las citadas actividades.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección, cuya relación laboral de carácter especial se regula en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, o normativa que lo sustituya, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplen en el número 3 del artículo 1, y en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio colectivo es de aplicación en todos los centros y lugares de trabajo que tiene External Crew, SL, repartidos por el territorio nacional, así como aquellos que puedan abrirse en el futuro y durante la vigencia del mismo.

Los trabajadores cuya actividad se preste con motivo de contrato o subcontrato suscrito External Crew, SL, con otra empresa, prestarán sus actividades laborales en el centro de trabajo de la empresa contratante o en el que esta indique, conforme a los términos establecidos en el contrato celebrado entre esta y External Crew, SL.

La movilidad del personal es una de las características de la prestación de los servicios, correspondiendo su determinación a la facultad organizativa de la empresa a los efectos de la distribución racional de su personal, haciéndola compatible con la dispersión inevitable de los centros de trabajo y las necesidades de cobertura.

Artículo 4. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio colectivo entrará en vigor en la fecha en que sea publicado en el «Boletín Oficial del Estado».

No obstante lo anterior, sus efectos surtirán con carácter general a partir del día 1 de enero de 2020, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

La vigencia del presente Convenio será de cuatro años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2023, con la excepción de aquellos artículos en que expresamente se establezcan diferentes periodos de vigencia.

Artículo 5. *Régimen salarial.*

Para el año 2020 se aplicará lo dispuesto en las tablas salariales del anexo I.

Para los años 2021, 2022 y 2023 se procederá a la aplicación de una subida del 1 % cada año en todos los conceptos económicos regulados en el presente Convenio colectivo.

En caso de que se establezca un SMI superior al salario establecido para el Grupo IC durante la vigencia de este Convenio, la Comisión Paritaria deberá revisar el salario establecido para ese grupo, así como para cualquier otro que pudiera ser inferior al SMI, de forma que en ningún caso el salario fijado en las tablas salariales de cada uno de los años, sea inferior al SMI en ninguno de los grupos. A su vez, al resto de grupos se le aplicará una subida equivalente al porcentaje aumentado al salario establecido para el Grupo IC.

El incremento de salarios se efectuará con efectos del 1 de enero de cada año de vigencia del Convenio sirviendo por consiguiente como base del cálculo para el incremento salarial del año siguiente.

Artículo 6. *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. 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 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderán que mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprende de su propia regulación.

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Las condiciones establecidas en este Convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Las condiciones salariales que se establezcan por encima, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, serán compensables y absorbibles. La compensación y/o absorción operará sólo entre conceptos salariales entre sí, cualquiera que sea su naturaleza o entre extrasalariales entre sí, también cualquiera que sea su naturaleza, a estos efectos se implantará la estructura salarial del presente Convenio colectivo.

Artículo 8. *Equilibrio interno del Convenio.*

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 autoridad laboral o 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 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 9. *Inaplicación del Convenio.*

En materia de inaplicación del Convenio se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez que se termine el periodo de consultas fijado en dicho artículo, en caso de no lograrse un acuerdo se someterá la cuestión a la comisión paritaria.

No existiendo acuerdos interprofesionales de ámbito estatal para las empresas de Servicios Auxiliares, las partes pactan que en caso de que tampoco se lograrse llegar a acuerdo en el seno de la Paritaria, cualquiera de las partes podrá someter la solución del conflicto a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Artículo 10. *Comisión paritaria.*

1. Se constituye una Comisión Paritaria que estará compuesta por un representante de los trabajadores y un representante de la empresa, cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.

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 resolución en el mismo plazo de tiempo. Dicha resolución deberá ser adoptada mediante acuerdo alcanzado por mayoría.

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.

4. En el caso de que no se llegue a un acuerdo entre los miembros de la Comisión, se enviará Acta a los interesados en el plazo de diez días, en la que se recogerá la posición de cada parte, con el fin de que queda expedita la vía para acudir a los servicios de mediación, arbitraje y conciliación de la Comunidad Autónoma del Centro de Trabajo donde se genere el conflicto, y en caso de no lograrse una resolución, a los órganos de la jurisdicción laboral.

5. La Comisión determina como sede de reuniones el domicilio social de la empresa, sito en plaza de José Moreno Villa, número 3. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a la otra parte por carta certificada con acuse de recibo en el plazo de cinco días hábiles anteriores a la convocatoria.

6. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir ambas partes a las mismas, levantándose un acta de cada reunión que será firmada por los asistentes.

7. La Comisión Paritaria impulsará la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades establecido en External Crew, SL y realizará el seguimiento en la consecución de los objetivos establecidos en dicho Plan.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 11. *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, siempre y cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que así lo justifiquen.

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 12. *Derechos y obligaciones de los trabajadores.*

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un trabajo efectivo de acuerdo con su categoría, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; 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 cuidará 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.

Los trabajadores, previo pacto individual con la empresa mediante la firma del correspondiente contrato, podrán ceder sus derechos de imagen a la empresa External Crew, SL, la que podrá utilizarla, exclusivamente, con motivos publicitarios, por sí misma o a través de terceros, velando y garantizando siempre que dicha utilización se ajuste a las imprescindibles normas del buen gusto y decoro.

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo

Artículo 13. *Jornada.*

1. La jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales, realizadas de lunes a domingo, para todos los años de vigencia del presente Convenio, entendiéndose por tal la efectiva prestación del servicio, por lo que no se computan al respecto los descansos e interrupciones durante la jornada, tales tiempos de espera y disponibilidad, tiempos dedicados a la comida y/o bocadillo.

2. En caso de trabajos determinados que implican una distribución de la actividad laboral en todos los días laborables de la semana, o incluso, en todos los días de la semana, las horas indicadas serán distribuidas acordes a los mismos, de forma que se cumpla con el horario especial que le sea de cumplimiento o para la necesaria realización del servicio contratado con terceros, si así se requieren.

3. Se pacta la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada en cada una de las mensualidades, atendiendo a las necesidades específicas de la empresa y/o de cada servicio, al amparo del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Las jornadas de trabajo podrán ser, según los casos, continuadas (intensivas o turnos) y partidas. Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis

horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de quince minutos consecutivos. Este periodo de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

5. A los trabajadores que estén contratados a jornada a tiempo parcial se les distribuirá la jornada de forma que se les asegure un descanso semanal de día y medio consecutivo.

6. Los descansos entre jornadas tendrán una duración mínima de doce horas.

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

8. Cuando concurren causas objetivas (organizativas, productivas, técnicas y/o económicas) la jornada diaria del trabajador podrá incrementarse hasta un máximo de doce horas diarias. Asimismo, también, podrán disminuirse en función de las necesidades de la Empresa (por causas organizativas, productivas, técnicas y/o económicas) y al objeto de compensar eventuales excesos de jornada.

El eventual exceso de jornada que se realice como consecuencia de la distribución irregular se compensará con descanso. A estos efectos, por periodos de seis meses se computará el número total de horas realizadas por cada trabajador. En caso de que se hubieren realizado menos horas de las pactadas, la diferencia se realizará durante los seis meses siguientes. Para el caso de que el trabajador hubiese realizado un exceso de horas respecto a la jornada ordinaria, el exceso se compensará con descanso dentro de los seis meses siguientes a su realización.

En aquellos servicios con sistemas de trabajo específico e irregular en donde no sea posible la compensación, la jornada será computada anualmente por mil ochocientos veintiséis horas.

9. En los servicios en los que resulte necesario trabajar en régimen de turnos, se estará al régimen que se establezca al efecto en cada servicio. Cuando por causas objetivas (organizativas, productivas, técnicas y/o económicas) resulte necesario ampliar, suprimir o modificar los turnos, la dirección de la empresa comunicará a los trabajadores afectados la nueva configuración de turnos con una antelación mínima de quince días naturales, salvo casos puntuales de fuerza mayor.

10. La empresa autorizará, y en consecuencia, las personas gozarán, sin necesidad de justificación y en forma y condiciones que se dirán, de un día de ausencia retribuido y no recuperable. La retribución será equivalente a la actividad normal. Dichas ausencias se concederán previa solicitud de la persona con quince días de antelación, salvaguardando en todos los casos, los intereses de la organización del trabajo y las necesidades de cada departamento y sin que el número de ausencias simultáneas supere en número de personas tal, que perturbe el normal discurrir de las actividades. Las citadas ausencias serán concedidas en proporción a la jornada realizada durante el año, en aquellos casos cuyo contrato establezca una jornada anual de menor duración que la establecida en el presente Convenio.

11. Las personas tendrán derecho a dieciséis horas anuales retribuidas para acudir a la visita del médico de cabecera o del médico especialista de la Seguridad Social o entidad concertada con la misma, siempre que esté debidamente justificada y no pueda realizarse fuera de las horas de trabajo. De las dieciséis horas anuales retribuidas, podrán utilizarse hasta un máximo de diez horas anuales, retribuidas, para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos menores de doce años y de mayores de primer grado de consanguinidad que no puedan valerse por si mismos. De ser necesario el uso de un posible exceso sobre dichas diez horas se concederá el permiso, que por tratarse de un permiso no retribuido, se podrá negociar con la empresa mecanismos de compensación horaria.

Artículo 14. *Calendario laboral.*

Cada delegación provincial de la empresa confeccionará su calendario laboral de conformidad con lo establecido por la normativa laboral.

Artículo 15. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las horas de trabajo que excedan de cuarenta horas semanales, en cómputo mensual.

En los contratos a tiempo parcial, tendrán la consideración de horas extraordinarias, las horas de trabajo que excedan de la jornada semanal estipulada en el contrato, en cómputo mensual.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores.

Dada la naturaleza de la actividad de External Crew, SL, los trabajadores se comprometen, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos correspondientes al servicio originariamente asignado, que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el máximo legalmente establecido.

Las partes acuerdan, de conformidad con el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, la posibilidad de compensación de las horas extras por tiempo de descanso.

Artículo 16. Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio colectivo disfrutará por cada año natural trabajado, de treinta días naturales de vacaciones, o la parte proporcional correspondiente en el supuesto de que no lleve un año al servicio de la empresa. De ellos, quince días serán disfrutados de forma correlativa y durante los meses de noviembre, diciembre, enero y febrero. Los otros quince días podrán ser disfrutados de manera fraccionada, y se programarán de acuerdo entre empresa y trabajador, siendo disfrutados de forma que se excluyan del periodo vacacional los puentes entre festivos, Semana Santa y Navidades; fechas todas ellas en las que existe una especial afluencia de público en los lugares de prestación de servicios de hostelería y turísticos.

Artículo 17. Permisos retribuidos.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrá derecho a disfrutar de los permisos retribuidos que se establecen en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V**Movilidad funcional y geográfica****Artículo 18. Movilidad funcional.**

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de que la movilidad entre categorías y la polivalencia son precisas para el mejor desarrollo de la actividad de la empresa, por lo que se establece la posibilidad tanto de asignar al trabajador/a tareas complementarias, como la adscripción de trabajadores con carácter temporal o definitivo a otros puestos de trabajo similares, siempre que ello no suponga cambio de grupo profesional o menoscabo de la dignidad del trabajador/a o afecte a su formación profesional.

En el supuesto de cambio de puesto de trabajo tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. La diferencia retributiva que pudiera corresponder por la realización de funciones de grado superior no podrá ser objeto de compensación ni absorción.

Artículo 19. *Movilidad geográfica.*

1. Lugar de trabajo: La Dirección de la Empresa podrá cambiar al personal de puesto de trabajo, dentro del mismo centro de trabajo, o asignándola a otro distinto siempre que su contrato especifique que el centro de trabajo es móvil o itinerante, destinándole a efectuar las mismas o distintas funciones.

2. Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto se refiere a los traslados del personal que exijan cambio de residencia.

CAPÍTULO VI

Clasificación profesional del personal

Artículo 20. *Grupos profesionales. 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 y niveles profesionales, 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 niveles profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del nivel profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada nivel profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos cualificados en niveles profesionales inferiores.

Grupo profesional 1. Criterios generales

1. Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores.

Formación: Formación a nivel de bachillerato o de formación técnica profesional de segundo o tercer nivel o equivalentes, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo o dilatada experiencia profesional.

2. Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllas puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional.

Formación: Equivalente a Graduado Escolar, ESO, completada profesionalmente por una formación específica de este carácter o por la experiencia profesional.

3. Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación: La formación básica exigible es el equivalente a Graduado Escolar, ESO o FP1.

4. Operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan formación específica.

Formación: conocimientos a nivel de formación elemental.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías profesionales:

Nivel A: Encargado de centro, responsable de equipo de trabajo, cocinero, jefe de sala, conductor, reponedor en ruta, carretillero, chofer, azafato de eventos, operador básico, oficial 3.^a de mantenimiento, monitor, socorrista, mensajero, comercial, auxiliar administrativo, recepcionista, grabador de datos.

Nivel B: Personal de mantenimiento, azafato/a, promotor/a, personal de apoyo de eventos y/o actos publicitarios, auxiliar de lencería y lavandería, aparca coches, dependiente de mostrador, ayudantes de oficios, camarero, animador, controlador de accesos, perforista, verificador, mensajero, entrevistador-encuestador, codificador de encuestas, distribuidor, conserje, ordenanza, manipulador, animador, ayudante de mantenimiento e instalador y peón especialista, repartidor-conductor con furgoneta, cajero, vigilante, informador turístico, dependiente, monitor infantil.

Nivel C: Auxiliar de mantenimiento, auxiliar de servicios, ayudante de animador, reponedor, personal de limpieza, botones, personal de guardarropía, jardinero, mozo de limpieza, encargado de office, auxiliar de tienda, encuestador, ayudante de camarero, auxiliar a domicilio, auxiliar de sala, auxiliar de comedor, ayudante cafetería, auxiliar de piso, auxiliar de habitaciones, dinamizador de grupos, ascensorista, peón, auxiliar de almacén, preparador de pedidos, auxiliar de tienda, repartidor, auxiliar de parking, distribuidor, maletero, ayudante dependiente, ayudante de cocina, freganchín, auxiliar de control y auxiliar de recepción.

Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

Grupo profesional 2. Criterios generales

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas o funciones especializadas, realizadas por un conjunto de colaboradores, que sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas. Normalmente actuará bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas.

Formación: conocimientos equivalentes a los que se adquieren en BUP, o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista o equivalente, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías profesionales:

Nivel A: Gestor de cuentas, agente de calidad, oficial administrativo, auxiliar contable, ayudante técnico informática, teleoperador/a con idiomas, supervisor coordinador de área, oficial de 2.^a, guía turístico, traductor, conductor-guía turístico, técnico de soporte para desarrollo de proyectos web.

Nivel B: Responsable de tráfico, responsable de mantenimiento, jefe de almacén.

Nivel C: Jefe de cocina, jefe de planta, encargado aprovisionamiento, encargado de almacén, recepcionista, operador telemarketing-teleoperadora, personal subalterno, oficial de máquinas, distribuidor, almacenista cualificado, transportista, preventista, Gestor Punto de Venta.

Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

Grupo profesional 3. Criterios generales

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas, pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, precisan de un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: formación a nivel de titulación superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías profesionales:

Nivel A: Ejecutivo de cuentas, técnico de sonido, técnico de iluminación, oficial de 1.^a

Nivel B: Auxiliar de medios, gestor de cobros, inspector de calidad e inspector de servicios.

Nivel C: Formador, operador de soporte técnico, capataz y encargado de sección técnica, programador informático junior.

Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

Grupo Profesional 4. Criterios generales

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

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

Funciones que suponen responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional 5 o de propia dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión.

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

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

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías profesionales:

Nivel A: Técnico de proyectos, jefe de zona, jefe de ventas, supervisor de sector, ejecutivo de cuentas y titulado de grado medio.

Nivel B: Jefe de zona comercial, técnico de administración de personal, técnico de selección, técnicos de calidad, técnicos de organización y jefe de sección administrativo.

Nivel C: Responsable de contratación y concursos.

Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

Grupo profesional 5. Criterios generales

Los trabajadores pertenecientes a este grupo planean, 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, a la política adoptada, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas 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, etc., que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías profesionales:

Nivel A: Director, director financiero, director recursos humanos, director comercial, director técnico, director de marketing, director de informática y sistemas y director de calidad.

Nivel B: Director regional, jefe de personal, jefe administrativo, jefe de contabilidad, jefe de tráfico, jefe de planificación, jefe de compras y aprovisionamientos, jefe informática.

Nivel C: Área Manager, delegado comercial, coordinador administrativo, coordinador de proyectos, responsable de proyectos, responsable explotación, responsable producción, responsable de selección.

Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

CAPÍTULO VII

Estructura salarial

Artículo 21. *Retribuciones.*

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

El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante ingreso en cuenta corriente dentro de los diez días siguientes al mes natural.

El resguardo de la transferencia suplirá la firma del trabajador en el recibo de salarios. La estructura salarial del presente Convenio será la siguiente:

- a) Salario base.
- b) Gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mensual.
- c) Complementos:
 1. De puesto de trabajo: Plus nocturnidad, Mejoras voluntarias, Plus puesto, etc.
 2. Por cantidad o calidad del trabajo: Horas extraordinarias, Plus de festividad o festivos, etc.
 3. Indemnizaciones o suplidos: Plus transporte.

Salario base: Se entenderá salario base la parte de la retribución abonada a los trabajadores, en función de su grupo de encuadramiento, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio. Su cuantía, en cómputo anual, es la establecida en el anexo I del presente Convenio.

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 por decisión unilateral de la empresa.

Complementos: Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, tendrán derecho, cuando proceda o así se acuerde mediante pacto individual o colectivo, a la percepción de los complementos salariales siguientes:

Plus de nocturnidad: Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada de 5 euros. Se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas del día siguiente.

Mejoras voluntarias: Cantidades individualmente pactadas o unilateralmente concedidas por la dirección de la empresa.

Plus Puesto: Cantidades individualmente pactada o unilateralmente concedida por la dirección de la empresa, sujeta su percepción a la consecución de objetivos de calidad y absentismo.

Plus conductor-guía turístico: Se fija un plus de puesto de trabajo de 280 euros mensuales para todos aquellos conductores que realicen además la función de guía turístico.

Horas extraordinarias: Respecto a las horas extraordinarias, se estará a lo establecido en el artículo 16 del presente Convenio.

Suplidos:

Plus transporte: Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte la cantidad de 45 euros mensuales (por once pagas) para cada uno de los grupos profesionales. Como quiera que la Empresa afectada por el presente Convenio, ha de adaptarse a las necesidades productivas de los diferentes clientes, ello implica en la práctica la existencia de diferentes tipos de jornadas a tiempo parcial y la existencia de diferentes tipos de gastos, originados como consecuencia del desplazamiento a los diferentes centros de trabajo. En consecuencia, ambas partes pactan expresamente, que el plus transporte, se abonará en proporción al tiempo efectivo de trabajo. Este plus se devengará por día efectivo trabajado.

CAPÍTULO VIII

Retribuciones no salariales

Artículo 22. *Kilometrajes.*

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.

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

Artículo 23. *Dietas.*

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

Por gastos de manutención: 10,00 euros/diarios por comida y 10,00 euros/diarios para cena, por hoteles y desayunos serán reservados y pagados por la empresa, si el desplazamiento se produce dentro del territorio nacional.

Estas cuantías no estarán sujetas a retención en tanto no sean superiores a las reconocidas como tales por Hacienda.

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

CAPÍTULO IX

Empleo y contratación

Artículo 24. *Contratación.*

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

No obstante y con independencia de cualquier otro tipo de contrato laboral tipificado en el Estatuto de los Trabajadores, las empresas, para resolver los altibajos laborales que devienen de la concentración de campañas en fechas determinadas, podrán optar por utilizar alguno de los tipos de contrato que se definen a continuación:

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 External Crew Sociedad Limitada, y cualquier otra empresa.

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 estar conforme a la legislación laboral vigente.

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

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 profesionales y puestos de trabajo, así como de conformidad con los criterios que se establezcan en cada empresa de común acuerdo con la representación sindical, si la hubiere.

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

Contrato a tiempo parcial: Es aquel que se concierta para prestar servicio durante un mínimo de horas o días inferior al de la jornada considerada como habitual en el centro de trabajo o establecimiento. 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 habitual completa establecida en el Convenio colectivo para el grupo profesional de que se trate. Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.

Contrato para la formación y el aprendizaje: El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa. Las partes acuerdan expresamente que la duración de los contratos de formación y aprendizaje no pueda ser inferior a seis meses ni superior a tres años, conforme a la legislación laboral vigente.

Artículo 25. *Extinción del contrato por obra o servicio determinado por disminución del volumen de la obra o servicio contratado.*

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.

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 26. Ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo con los siguientes plazos de preaviso:

- Personal Directivo y titulado: Dos meses.
- Personal Técnico y Administrativo: Un mes.
- Resto de Personal: 15 días (naturales).

El incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, calculando sobre el total de conceptos salariales que el trabajador estuviera percibiendo en el momento del cese.

El preaviso deberá ejercitarse por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

La liquidación se pondrá a disposición de los trabajadores dentro de los quince días siguientes a la fecha de baja.

Sin embargo, si en el momento de causar baja en la empresa, el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, herramientas, prendas de trabajo, documentos, etc que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, la empresa podrá retener la liquidación hasta la entrega de los mismos, o bien descontar de la liquidación el valor de dichos elementos.

Artículo 27. *Periodo de prueba.*

Se estará a lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. *Igualdad y no discriminación.*

Ambas partes se comprometen a velar por el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este acuerdo, y recogidos de forma expresa en el Plan de Igualdad de External Crew, Sociedad Limitada.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 29. *Faltas y sanciones.*

1. Faltas: Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con 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.

A) Se consideran faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en un mes, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, sin que exista causa justificada.

2. La no comunicación con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio, aún por breve tiempo, durante la jornada, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva, para la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, y no fuera causa de accidente.

4. Los descuidos y distracciones en la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones propias de los clientes, así como, la falta de diligencia en la utilización o el mal uso de los mismos y de los productos químicos cuando se utilicen para el desarrollo de sus funciones. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá calificarse como grave o muy grave.

5. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ellos en asuntos de leve incidencia.

6. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal, personal de la empresa cliente e incluso a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y el uso de palabras malsonantes e indecorosas.

7. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

8. La falta de aseo y limpieza personal así como de uniformes y equipos de manera ocasional.

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

10. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

11. No cursar en tiempo máximo de tres días los partes de baja y confirmación por periodos de enfermedad, así como no presentar el alta médica en el plazo máximo de veinticuatro horas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

12. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios de otro trabajador.

13. Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves e injustificadas por tiempo superior al necesario.

B) Son faltas graves:

1. La comisión de dos faltas leves en el periodo de un trimestre, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes, superior a los cinco minutos, o hasta tres faltas superiores a quince minutos cada una de ellas, sin motivo justificado en un periodo de tres meses.

3. No notificar, con cuarenta y ocho horas de antelación, la ausencia al trabajo y no justificarla, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

4. La falta de asistencia al trabajo de un día dentro del periodo de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si como consecuencia de la ausencia se causara grave perjuicio al servicio y por extensión a la empresa.

5. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público; si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se calificará como muy grave.

6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control, sancionándose tanto al que ficha como al trabajador suplantado.

7. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y/o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de los tres días siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo. Así como no presentar el alta médica en el plazo máximo de veinticuatro horas.

9. El empleo de tiempo, uniforme, material, útiles o maquinaria en asuntos ajenos al trabajo o en beneficio propio.

10. El hacer desaparecer uniformes, ropa de trabajo, útiles y material diverso necesario para la realización de los servicios, tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

11. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deban tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Serán calificadas como muy graves si tuvieran especial relevancia.

12. Entregarse a juegos y distracciones en las horas de trabajo.

13. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones o útiles, podrá ser considerada como falta muy grave.

14. Realizar sin la oportuna autorización, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

15. Las riñas tanto fuera, como en acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

16. No advertir inmediatamente a sus superiores, al empresario o a quién les represente de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones o en la maquinaria y/o locales.

17. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

18. El incumplimiento de instrucciones u órdenes referidas a la prevención de riesgos laborales, instrucciones de trabajo, procedimientos, uso de equipos de protección individual, prevención, etc.

C) Son faltas muy graves:

1. La reincidencia en comisión de falta grave dentro del periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometida dentro del periodo de seis meses o veinte de un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el periodo de un mes, más de seis en el periodo de cuatro meses o más de doce en el periodo de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

4. La desobediencia continuada y/o reiterada.

5. La falsedad documental, deslealtad, fraude, el abuso de confianza así como el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como a las empresas o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

6. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para el desarrollo de la actividad productiva, o pueda llegar a causar accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

7. 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.

8. La realización de trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como la manipulación o falsificación de información y/o documentación para prolongar aquella situación.

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

10. La embriaguez habitual dentro de la jornada laboral, siempre que repercutan negativamente en el trabajo.

11. 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, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios de los que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.

12. Los malos tratos de palabra o de obra, falta grave de respeto y consideración a sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara sus actividades y a los empleados de estas, si los hubiere, además de seguir conductas de contenido xenófobo, sexista o racista.

13. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal por las leyes penales.

14. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

15. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento, no alcanzando los niveles de producción marcados y exigidos por la dirección de la empresa en cada momento.

16. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa.

17. El abuso de autoridad.

18. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio, si no media autorización de la misma.

19. Exigir o pedir por su trabajo remuneración o premios a terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto para conseguir la donación.

20. La imprudencia o negligencia inexcusable en acto de servicio.

21. Estar dormido, o bajo síntomas de embriaguez o intoxicación por estupefacientes en el momento de prestación del servicio.

22. El acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para la persona objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual de protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

23. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que tal incumplimiento derive en un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

24. El uso de forma abusiva y para fines particulares de medios que la empresa pone a disposición del trabajador para uso meramente profesional, como son teléfonos, teléfonos móviles, fax, correo electrónico e internet, así como cualquier herramienta de trabajo.

25. La alegación de causas falsas para las licencias y permisos.

26. La omisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información que pueda suponer un perjuicio importante para la empresa o empresa cliente donde desarrolla su actividad.

27. 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 las empresas podrán 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 uno a quince días.

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

C) Faltas muy graves:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.

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

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

Despido.

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

Se entenderá por representantes de los trabajadores al Delegado de personal que tendrá las facultades derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32. Derechos y deberes.

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

Con independencia de ello, dicha representación deberá colaborar con la empresa en la mejora de la productividad, la reducción del absentismo así como en el mantenimiento de la paz laboral.

Artículo 33. *Medios a disposición de los representantes de los trabajadores.*

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

1. Tablón de anuncios. La empresa pondrá a disposición de los representantes legales de los trabajadores, un tablón de anuncios que permita a aquéllos exponer en lugar idóneo, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tabloneros queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda.

2. 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 de las instalaciones lo permitan.

Artículo 34. *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 veinticuatro horas de antelación, salvo en casos de extrema urgencia en los que se comunicará a la mayor brevedad posible.

Artículo 35. *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 aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

CAPÍTULO XII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 36. *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. Ambos consideran fundamental la observancia de todos los preceptos que se dirigen a la prevención de la salud y riesgos laborales en relación al trabajo y las instalaciones donde se lleva a cabo. En consecuencia, adquieren el compromiso firme de velar por el cumplimiento de cuantas disposiciones legales, de desarrollo reglamentario e internas que existan o puedan emitirse.

Artículo 37. *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, 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 sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, previa información de las pruebas médicas a realizar y la finalidad de las mismas. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los

representantes de los trabajadores los supuestos a los que se refiere el citado artículo 22 de la LPRL.

Artículo 38. *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 39. *Coordinación de actividades empresariales en materia de Seguridad y Salud Laboral.*

Dado que un número importante de los trabajadores afectados por el presente Convenio, desempeñan su actividad en centros de trabajo de empresas terceras, las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de que se implementen todas las medidas de información necesarias respecto al cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales en dichos centros, y en especial, que los riesgos inherentes a los trabajadores del sector, derivados del centro de trabajo, estén evaluados en los planes de empresas donde se presta el servicio.

La protección de los trabajadores, constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de este Convenio, ambas partes consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una serie de acciones preventivas en el ámbito de actuación de cada una de las empresas afectadas por este Convenio, acciones preventivas que tendrán como fin la eliminación de los riesgos en su origen, y la reducción o el control mediante la correspondiente evaluación de todos aquellos que se pudieran eliminar. Para ello se adoptarán las medidas necesarias tanto en la corrección de las situaciones existentes como en la evolución técnica y organizativa de cada empresa para la adaptación del trabajo a la persona y así protegerle de una forma eficaz frente a los riesgos laborales.

Estas acciones preventivas estarán fundamentadas en los siguientes principios:

1.º Los Riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando su generación con la eliminación del factor de riesgo o el riesgo en si mismo y en el momento de ser identificado. Nunca primará interés de ninguna índole, que impida su eliminación, reducción o control.

2.º En toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos. Cuando se implanten nuevas tecnologías, se añadirán todas las medidas preventivas para evitar los posibles riesgos que pudieran ocasionar las nuevas implantaciones.

3.º La Empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realiza y herramientas que utiliza, y en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal como se prevé en la ley, respetará siempre el derecho a la intimidad del trabajador.

4.º Respecto a la protección a la maternidad, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras 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.

5.º Las empresas a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, adoptarán las medidas adecuadas para que

los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con lo previsto en su artículo 18.

6.º Los miembros de los órganos de representación en materia de Seguridad Salud que pudieran crearse en este Convenio de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberán ser informados de todas aquellas decisiones relativas a la de nuevas tecnologías así como de los sistemas de implantación y organización del trabajo que pudieran tener repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

7.º El empresario tendrá que hacer el esfuerzo que sea necesario y adoptar las medidas precisas para readaptar a un nuevo puesto de trabajo acorde con la situación actual del trabajador, a todos aquellos que por cualquier causa pudieran estar o sufrir en el futuro una discapacidad sobrevenida. En caso de la trabajadora embarazada cuyo médico prescriba un cambio de puesto de trabajo por razón de su estado, se adecuará a otros cometidos, respetándose su situación económica.

8.º Las empresas afectadas por este Convenio, serán responsables y exigirán a las empresas titulares del centro de trabajo, la información relativa a los riesgos de tales centros de trabajo que puedan afectar a las actividades de sus trabajadores. Aquellas empresas titulares del centro de trabajo que no tengan realizada correctamente su evaluación de Riesgos Laborales, no podrán recibir servicios de trabajadores de empresas afectas por el presente Convenio.

9.º En todas aquellas situaciones, donde el trabajo a turnos o nocturnos, según la definición establecido en el Convenio 171 de la OIT, sea necesario e imprescindible, se adoptarán las medidas que sean necesarias para mitigar los efectos negativos sobre la salud de los trabajadores. Estas medidas recogerán todas las recomendaciones que para estas situaciones hacen los convenios 171 de la OIT en los artículos 4,7 y 10 principalmente.

Así mismo, en el manipulado de sustancias tóxicas, explosivas o de cualquier índole que pudieran resultar peligrosas, en primer término se estudiará la forma de sustituirlas por otras inocuas, y en el caso de no poder sustituirlas se adoptaran todas las medidas de prevención que fueran precisas, sin descartar ninguna.

Artículo 40. *Ropa de trabajo.*

Las empresas se obligan a facilitar el uniforme adecuado al puesto de trabajo a desempeñar por los empleados, cuando, por la naturaleza de las funciones realizadas, sea necesario, todo ello en orden a garantizar la seguridad y protección individual de los trabajadores, los cuales, a su vez, estarán obligados a usar, durante la realización de su trabajo, los elementos facilitados por la empresa, así como de su cuidado.

CAPÍTULO XIII

Mejoras sociales

Artículo 41. *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 30.000 euros por muerte y por incapacidad permanente absoluta y de 30.000 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.

CAPÍTULO XIV

Formación profesionalArtículo 42. *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 43. *Objetivos.*

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

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

Artículo 44. *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 que en ningún caso tendrán carácter vinculante.

CAPÍTULO XV

IgualdadArtículo 45. *Igualdad de condiciones.*

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal y un derecho fundamental consagrado en el artículo 14 de nuestra Constitución que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, asignando a los poderes públicos la obligatoriedad de promover las condiciones necesarias para que esa igualdad sea efectiva. Sin embargo, la mera declaración de igualdad entre mujeres y hombres, resulta claramente insuficiente en orden a garantizar que la igualdad sea efectiva por diversas razones de índole cultural, social, y económico. Por ello, en la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y de Hombres, de 27 de marzo de 2007, se propone una acción normativa encaminada a la eliminación de todas las manifestaciones que subsisten en la sociedad y que son discriminatorias, promoviendo la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos que impiden alcanzarla, instando la creación de un conjunto de políticas activas encaminadas a hacer efectivo el principio de igualdad.

Es por ello que la empresa External Crew, SL, está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esa finalidad debe adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se concretarán con la representación legal de los trabajadores en la forma que determine la legislación laboral en cada momento.

Así, de conformidad con las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007, modificada por el Real Decreto 6/2019, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el ámbito laboral adoptarán las siguientes medidas: Elaboración de un plan de igualdad en el que se habrán de contener medidas referentes a las siguientes materias:

- a) Acceso al empleo.
- b) Clasificación profesional.
- c) Promoción y formación.
- d) Retribución.
- e) Ordenación del tiempo de trabajo.

Además, este Plan deberá contener:

- a) Objetivos y plazos a alcanzar para erradicar cualquier tipo de discriminación detectada.
- b) Acciones a desarrollar para cumplir los objetivos marcados.
- c) Evaluación anual del Plan.

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

Previamente a la negociación de este Plan, la empresa deberá realizar un diagnóstico que permita identificar el estado de situación en materia de igualdad para lo que proporcionará información en torno a los siguientes índices de personal, desagregados por sexos, entre otros: plantilla, distribución de la plantilla por niveles, altas y bajas, índice de promoción, horas de formación, modalidades de contratación por sexo u otros índices sobre los que exista información sectorial disponible, o que se consideren necesarios para la mejor realización del diagnóstico y desarrollo del plan de igualdad. Una vez realizado éste diagnóstico de situación, las medidas a considerar para su valoración en la negociación del plan de igualdad, tendrán en consideración los criterios a que se refiere el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores, pudiéndose en la negociación establecer medidas de acción positiva en materia de condiciones de contratación, promoción o formación, de modo que igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

Artículo 46. *Derechos laborales de las trabajadoras y víctimas de violencia de género.*

Estas trabajadoras tienen derecho:

1. A la reducción de su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos, una tercera parte y un máximo de la mitad de la duración de aquella. La concreción horaria de la reducción se hará por acuerdo entre empresa y trabajadora y en caso de desacuerdo las discrepancias serán resueltas por el procedimiento establecido en el artículo 138 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
2. A la reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la trabajadora afectada, en su defecto dicha determinación se efectuará por la Jurisdicción Social en el procedimiento establecido en el artículo 138 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
3. A ocupar preferentemente otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o puesto de trabajo equivalente, en el supuesto de que la trabajadora haya de 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. Transcurridos los seis meses, la trabajadora en el plazo máximo de quince días

habrá de optar entre el retorno al puesto de trabajo anterior o continuar con el nuevo con renuncia a su derecho de reserva.

4. A la suspensión de su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia, por un periodo no superior a seis meses, prorrogable por el Juez competente por periodos de tres meses hasta un máximo de dieciocho meses total, computando inicial y prórrogas.

5. A extinguir su contrato de trabajo cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia.

6. 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 no se computarán como faltas de asistencia.

La situación de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras que da derecho al nacimiento de los referidos derechos laborales se ha de acreditar mediante la correspondiente orden judicial de protección.

Durante la vigencia de este Convenio la comisión negociadora podrá proceder a su modificación en materia de igualdad, en caso de ser necesario, incorporando, suprimiendo y/o actualizando las actuales medidas efectivas de igualdad pactadas, en función de los informes anuales de su comisión de seguimiento y de los cambios normativos que puedan darse en esta materia.

CAPÍTULO XVI

Derecho supletorio

Artículo 47. *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.

ANEXO I**Tabla salarial año 2020**

Grupo	Nivel	Salario Base total anual
I	A	13.411,20 euros.
I	B	13.358,40 euros.
I	C	13.305,60 euros.
II	A	13.569,60 euros.
II	B	13.516,80 euros.
II	C	13.464,00 euros.
III	A	13.648,80 euros.
III	B	13.569,60 euros.
III	C	13.516,80 euros.
IV	A	18.427,20 euros.
IV	B	17.186,40 euros.
IV	C	15.655,20 euros.
V	A	21.489,60 euros.
V	B	20.407,20 euros.
V	C	19.483,20 euros.