

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

7922 *Resolución de 2 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Cor Outsourcing, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «Cor Outsourcing, S.L.» (antes denominada «Denbolan Outsourcing, S.L.»), código de convenio núm. 90101232012013, que fue suscrito, con fecha 4 de marzo de 2020, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los designados por los Comités de empresa y Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de 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, 2 de julio de 2020.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

II CONVENIO COLECTIVO COR OUTSOURCING, SL

El presente Convenio colectivo de Cor Outsourcing, SL es el resultado del acuerdo alcanzado entre la representación legal de los trabajadores y la empresa

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Disposiciones generales.*

El convenio colectivo constituye el conjunto de normas reguladoras de las relaciones de trabajo entre la empresa y las personas trabajadoras incluidas en su ámbito personal, que se derivan del acuerdo alcanzado entre las partes, de conformidad con lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y con la eficacia que le confiere el artículo 37 de la Constitución Española y el carácter de fuente de derecho que le reconoce el artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

1. Se registrarán por el presente Convenio la totalidad de los trabajadores y trabajadoras que, en la actualidad, o en lo sucesivo, se encuentren adscritos a los centro de trabajo de la empresa.

2. En todo caso, quedan excluidos del ámbito del Convenio los trabajadores y trabajadoras vinculados por una relación laboral especial de las previstas en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio español.

Artículo 3. *Ámbito temporal, vigencia y prórroga.*

El presente Convenio entrará en vigor y surtirá plenos efectos desde el momento de su publicación en el boletín oficial, salvo en aquellas materias sobre cuya entrada en vigor se establezca otra cosa en los artículos y disposiciones que las regulen.

La vigencia del Convenio será desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2022, prorrogándose automáticamente por períodos de un año, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes firmantes de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del presente Convenio.

El Convenio, una vez denunciado, mantendrá su vigencia hasta que sea sustituido por el siguiente Convenio colectivo.

Artículo 4. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes que ostenten legitimación para ello podrá denunciar, mediante escrito al efecto, el presente Convenio Colectivo con un mes de antelación a la finalización de su vigencia o de cualquiera de sus prorrogas.

Las partes constituirán la comisión negociadora en el plazo máximo de un mes desde la fecha de notificación de la denuncia.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica el presente Convenio será considerado globalmente, por lo que no se podrá aplicar una o varias de sus normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

En el supuesto que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los contenidos del presente Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien, si es necesaria una nueva, total o parcial, renegociación del mismo. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

Si en el plazo de noventa días, a partir de la fecha de firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación de un nuevo Convenio en su totalidad.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo la empresas bien sea por imperativo legal, Convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualesquiera otras causas.

2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo**Artículo 7. Dirección y control de la actividad laboral.**

La organización del trabajo, de conformidad con lo establecido en el presente Convenio y en la restante legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, los representantes legales de los trabajadores tendrán las competencias reconocidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, así como las garantías en los procedimientos de modificación de condiciones y empleo.

Ambas partes manifiestan que la organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, rentabilidad, calidad y servicio basado en la óptima utilización de todos los recursos.

En desarrollo de lo dispuesto en los párrafos anteriores, la Dirección de la empresa a título enunciativo, que no limitativo, tendrá las siguientes facultades:

- Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo, conforme a la legislación vigente y sus garantías.

- Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos y centros de trabajo necesarios en cada momento, propias de su grupo profesional, conforme a la legislación vigente y sus garantías.

- Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos, relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.

- Cualquier otro necesario para el buen funcionamiento del servicio, conforme a la legislación vigente y sus garantías.

- La movilidad y la redistribución del personal de la empresa, típicas de la actividad, mediante establecimiento de los cambios de lugar de trabajo, que exijan o convengan a la necesidad de la organización de la producción, conforme a la legislación vigente y sus garantías.

- La exigibilidad al trabajador del uso de los equipos de protección individual, así como su conservación adecuada.

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

Artículo 8. Deberes y Derechos de los trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho a un trabajo efectivo de acuerdo con su grupo profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razón de nacionalidad, identidad sexual, 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 del contrato.

Los trabajadores 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; contribuir a la mejora de la productividad y respetar el deber de confidencialidad y políticas de uso de equipos informáticos y tecnologías. 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 de los servicios

Artículo 8 bis. *Productividad.*

1. Conscientes las partes firmantes del presente Convenio, de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo y de conseguir para ello la incorporación de todos los agentes de la producción y de la adecuación del marco laboral a la consecución de tal mejora, las partes firmantes consideran imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar, así como los factores que inciden sobre los mismos.

2. Los objetivos a alcanzar son:

- Elevar la competitividad y la rentabilidad de las empresas y la calidad en la prestación de los servicios.
- Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado.

Las partes firmantes del presente Convenio consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

- La política de inversiones.
- La racionalización de la organización productiva.
- La mejora tecnológica.
- La formación permanente.
- La programación empresarial de la producción y la productividad.
- El clima y la situación de las relaciones laborales.
- Las condiciones y la calidad de vida en el trabajo.
- La política salarial.
- La cualificación y adaptación de las plantillas.
- El absentismo.

3. La representación legal de los trabajadores tendrá derecho a ser consultado y emitir informe carácter previo a la ejecución de la implantación de sistemas de primas e incentivos relacionados con la productividad.

CAPÍTULO III

Sistema de clasificación profesional

Artículo 9. *Clasificación profesional.*

Los grupos profesionales establecidos en el Convenio son meramente enunciativos y no supone la obligación de tener cubiertos todos los enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

Todo empleado estará obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su grupo profesional.

Los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional son los siguientes:

a) Conocimientos: Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

b) Iniciativa y Autonomía: Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas, y la mayor o menor subordinación en el desempeño

de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de aportar soluciones a los mismos.

c) Complejidad: Factor que engloba la dificultad en el trabajo, los esfuerzos físicos que comporta y ambiente de trabajo.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión, sobre las personas, los productos o la maquinaria.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Artículo 10. *Grupos Profesionales.*

Grupo profesional 1: Criterios generales.

El trabajador perteneciente a este grupo planea, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Su función comprende 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. Toma decisiones y/o participa en su elaboración. Desempeña el puesto de dirección y/o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, etc. que se estructura la empresa y que responde siempre a la particular ordenación de cada una. (Gerente).

Grupo profesional 2: 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 responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional «1» 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. (jefes/as de Sección).

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 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. (jefes/as de Dpto.)

Grupo profesional 4: Criterios generales.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas o funciones especializadas, realizadas por un conjunto de colaboradores, que deben 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 (del grupo profesional «3»).

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. (Supervisor/a).

Grupo profesional 5: Criterios generales.

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. (Oficial 1.^a).

Grupo profesional 6: Criterios generales.

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática (del personal del grupo profesional «5»), 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. (Oficial 2.^a).

Grupo profesional 7: Criterios generales.

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

Formación: La formación básica exigible es el equivalente a Graduado Escolar, ESO o FP1. (Oficial 3.^a / Peón Especialista / Auxiliar Administrativo-a / Camarera-o Avanzada-o).

Grupo profesional 8: Criterios generales.

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. (Mozo, Peón, Camarera/o de pisos y Limpiador/a).

CAPÍTULO IV**Ingreso al trabajo****Artículo 11. Clasificación según la duración del contrato.**

En función de su duración, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

El régimen jurídico de será el establecido en cada momento en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 12. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba con sujeción a los siguientes límites de duración:

- Grupos profesionales I-II-III: seis meses.
- Grupos profesionales IV-V-VI: dos meses.
- Grupos profesionales VII-VIII: un mes.

Durante este período tanto la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización.

Se estará en cuanto a la duración del período de prueba de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, concertados por tiempo no superior a seis meses, a lo dispuesto en cada momento por el artículo 14 de Estatuto de los Trabajadores.

Durante el período de prueba el trabajador percibirá como mínimo la remuneración de los días trabajados correspondiente al grupo profesional y nivel para el que fue contratado.

Artículo 13. *Cese de los trabajadores.*

El cese de los trabajadores/as tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

El trabajador/a que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

- Grupos profesionales I-II-III: 1 mes.
- Resto de grupos profesionales: 15 días.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes al período dejado de preavisar incluyendo la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de pagas extras de dicho período. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

La falta de preaviso por parte de la empresa, en los casos en los que así este previsto, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiere efectuado en período inferior al previsto.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de baja, el pago de la misma no se realizará, salvo petición expresa, hasta el día de pago de la siguiente nómina. En el momento de causar baja, el trabajador deberá entregar a la empresa los útiles, herramientas y prendas de trabajo que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla. En el caso de que no lo efectuará, se le podrá descontar de su última nómina o liquidación el importe correspondiente a su valor.

Artículo 14. *Lugar de trabajo.*

Los trabajadores cuya actividad laboral se preste con motivo de un contrato de prestación de servicios, suscrito por la empresa con otra empresa cliente, prestarán sus actividades laborales en el centro de trabajo de la empresa cliente a la que se preste servicios, conforme a los términos establecidos en el contrato celebrado entre ésta y la empresa.

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 de nuestros clientes y el respeto a la normativa que regula los desplazamientos y traslados.

Los cambios de puesto de trabajo determinados por dicha movilidad sólo podrán realizarse por estrictas razones de servicio, organizativas o de imperativo comercial respetando en todos los casos las disposiciones legales.

Se entenderá por localidad, a los efectos del presente Convenio, tanto el municipio de que se trate, como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macro concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medio de transporte público. Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar al devengo de dietas para ninguno de los trabajadores de la empresa incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Artículo 15. *Desplazamientos.*

El personal que por causa del servicio se desplace fuera de su lugar de trabajo habitual, en los términos descritos en el artículo anterior, tendrá derecho al percibo de dietas. En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular de trabajador, se abonará 0,25 Euros el kilómetro.

Artículo 16. *Importe de las dietas.*

El importe máximo de las dietas, impuestos incluidos, acordadas en este Convenio Colectivo será de 13 euros cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su lugar de trabajo. Si tiene que realizar comida y cena el importe ascenderá a 25 euros. El alojamiento, en el caso de pernocta, será facilitado por la empresa. En el caso de no incluir el alojamiento el desayuno se abonará por el concepto de dieta que comprende el desayuno, comida y cena el importe de 30 euros.

CAPÍTULO V

Movilidad del trabajador

Artículo 17. *Percepciones extrasalariales.*

Tendrán carácter extrasalarial las percepciones, cualquiera que sea su forma, que no respondan a una retribución vinculada de forma directa con el trabajo prestado. Poseen esta naturaleza, entre otros conceptos, las compensaciones por gastos de transporte, dietas, kilometraje e indemnizaciones.

Artículo 18. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

En virtud de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de la empresa podrá encomendar al trabajador funciones no correspondientes a su grupo profesional cuando concurren razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomendarse funciones inferiores éstas deberán estar justificadas por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad de la empresa.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

Artículo 19. *Movilidad geográfica.*

La empresa podrá desplazar a su personal a otros servicios distintos de aquél en que presten sus servicios fundamentado dicho desplazamiento en razones técnicas, organizativas, de producción o de contratación, referidas a la actividad empresarial, manteniendo como mínimos, las mismas condiciones económicas estipuladas en su contrato. Se considerará traslado cuando el desplazamiento conlleve necesariamente un cambio de residencia o su duración supere los 12 meses.

En los supuestos de desplazamiento, que superen un radio de 50 Km. desde el lugar donde se viniera prestando servicios, contados desde el lugar del servicio para el que fue contratado, se percibirá lo establecido en el artículo 15 de este Convenio, salvo que las partes acuerden otra cosa.

Las específicas contrataciones para prestar sus servicios en centros de trabajo móviles o itinerantes, o en su caso, en distintos centros de trabajo, comportan e integran la correspondiente obligación de desplazamiento y el derecho al percibo de los gastos y dietas pactados contractualmente, o en su defecto, lo previsto por tales conceptos en el presente Convenio Colectivo.

No se considerarán desplazamiento o traslado la contratación específica de un trabajador para un determinado lugar de trabajo que se especifique en su contrato por razón de los contratos de prestación de servicios de la empresa, sea cual sea la residencia origen del trabajador.

En los desplazamientos voluntarios mediante petición escrita del trabajador no procederán las compensaciones previstas en los párrafos anteriores.

En los casos que la movilidad geográfica implique la necesidad de cambiar de domicilio, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.*

La dirección de la empresa podrá, de conformidad con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, modificar las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y afecten, entre otras, a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo y siempre deberán ser notificadas a los afectados, estando ambas partes, en cuanto a la regulación legal, a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI

Jornada de trabajo, horas extras y vacaciones

Artículo 21. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo anual es de 1810 horas de trabajo efectivo.

La jornada de trabajo semanal habitual en la empresa será de 40 horas, realizadas de lunes a viernes. Sin perjuicio de ello, en los distintos servicios que preste la empresa será factible determinar una jornada específica para los mismos, que se ajuste a las necesidades concretas del servicio, con posibilidad de prestar servicios sábados y domingos.

Distribución irregular de la jornada. Valorando las especiales características de la actividad desarrollada por la empresa y al amparo del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta expresamente la posibilidad de distribuir la jornada de forma irregular hasta un diez por ciento de la jornada de trabajo, atendiendo a las necesidades específicas de la empresa y/o de cada servicio en cuyo caso la jornada diaria del trabajador podrá incrementarse hasta un máximo de 12 horas diarias. Asimismo, también podrá disminuirse al objeto de compensar eventuales excesos de jornada.

En materia de descansos se estará a lo que establezca la normativa vigente. En cuanto al descanso semanal, se podrá acumular por períodos de hasta 14 días, según lo previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Si la jornada de trabajo diaria continuada excede de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de quince minutos consecutivos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Entre la jornada determinada y el inicio de la siguiente debe mediar un mínimo de doce horas.

Si la jornada de trabajo fuera partida se tendrá derecho, al menos, a una hora de descanso entre la jornada de la mañana y la tarde, se considerará tiempo no efectivo de trabajo.

Dadas las especiales características de la actividad, se entenderán de carácter ininterrumpido el funcionamiento de los centros de trabajo, debiéndose respetar siempre la jornada máxima del trabajador.

Artículo 22. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada máxima anual establecida en el artículo 24 de este Convenio Colectivo. El importe de la hora extraordinaria se abonará con un incremento del 25% del salario base hora.

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes pactan que tendrá prioridad la compensación por horas de descanso de las horas extraordinarias que se pudieran realizar, en tiempos equivalentes de hora por hora, siempre que se efectúe en los cuatro meses siguientes al periodo considerado, salvo acuerdo de las partes para que las mismas sean compensadas económicamente.

Artículo 23. *Jornada nocturna y trabajo a turnos.*

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Cuando el trabajo se realice parcialmente en período nocturno y parcialmente en período diurno se abonarán con el complemento salarial de nocturnidad solamente las horas trabajadas en período nocturno.

El importe de la hora de trabajo nocturno se abonará con un incremento del 10% del salario base hora, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, o se haya acordado la compensación del complemento por descansos.

Los trabajadores para prestar servicios en procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas de día participarán, previa organización y planificación por la Dirección de la empresa, en la obligada rotación de los mismos con el único límite de no ocupar el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Artículo 24. *Festivos.*

Se disfrutarán los correspondientes legalmente al municipio en que radique cada centro de prestación de servicios. El descanso semanal será de día y medio ininterrumpido, y se disfrutarán los días de la semana que por cuadrante o necesidades de la prestación de servicios corresponda, debiendo realizar al mes (cada cuatro semanas) un descanso semanal, al menos, en fin de semana.

Artículo 25. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

– Tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal de las empresas que lleve un año completo de servicio. El período de cómputo será del 1 de enero a 31 de diciembre, debiendo a esta fecha estar disfrutadas, incluso en la parte proporcional que pudiera corresponder en caso de no contar con la un año de servicio en el año natural al que se refiere el cómputo.

– Se podrán disfrutar las vacaciones a lo largo de todo el año natural en que se devengan si bien se procurará, en los lugares de trabajo en que las necesidades del servicio lo permitan, que al menos dos semanas se puedan disfrutar en el período estival.

– Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones correspondientes al tiempo trabajado.

La retribución de vacaciones será una mensualidad del salario total y por los mismos conceptos.

El periodo o periodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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.

Artículo 26. *Licencias de representantes de los trabajadores.*

Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores, incluido el Delegado Sindical, se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes.

Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

A petición escrita de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo manifiesten por escrito, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal; esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicado a la empresa en el primer trimestre del año o, en su caso, durante el primer trimestre de mandato, o bien a partir de tres meses desde la firma del presente Convenio.

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones representativas deberán notificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de veinticuatro horas salvo supuestos de urgente necesidad.

Artículo 27. *Licencias.*

De acuerdo con la normativa legal vigente las personas trabajadoras tendrán derecho, previo aviso y justificación, a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento de al menos 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la ley y en el presente Convenio.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Artículo 28. *Nacimiento y cuidado de menores.*

De acuerdo con lo dispuesto en vigente normativa legal, los trabajadores/as tendrán los derechos contemplados en cada momento en la normativa vigente que, al momento de la firma del Convenio, establece:

- a) El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, tendrá una duración de 16 semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada

completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

b) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días hábiles. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión

previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días hábiles, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

c) En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los citados apartados tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

d) En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

e) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

f) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe 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 aquella.

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

h) El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado,

durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen 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.

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días hábiles, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

CAPÍTULO VII

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 29. *Principios generales.*

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo aplicable, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquéllos.

Todo ello presupone un derecho de protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los/as trabajadores/as frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los/as trabajadores/as, entre otros.

A los anteriores efectos, deben destacarse una serie de medidas de protección básicas:

1. Evaluación de riesgos: La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente, respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los trabajadores y órganos de prevención existentes en la empresa.

2. Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación la empresa realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, todo ello, junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

3. Información y formación: La empresa queda obligada a facilitar 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. Se informará, asimismo, a

los delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de los trabajadores.

En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento de aquella del tiempo invertido en la misma.

Dicha formación se consultará previamente con los delegados de prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

4. Vigilancia de la salud: La empresa es la responsable de la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, así como cualquier otra legislación vigente en los diferentes ámbitos de aplicación, como por ejemplo los relativos a riesgos por exposición a agentes biológicos, manipulación de cargas, etcétera.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un riesgo para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o, cuando así esté establecido, en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados. Asimismo, la empresa y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos:

a. La empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

b. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida y comunicada a la empresa de manera fehaciente, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de riesgo o, en general, cuando se encuentren, manifiestamente, en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

c. Igualmente, la empresa deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular, por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad como en el desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 30. Equipos de trabajo y medios de protección.

La empresa está obligada a adoptar, en todas las fases de su actividad, las medidas de seguridad necesarias para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Asimismo, están obligadas a facilitar a los/as trabajadores/as los equipos de protección individual que, con carácter preceptivo, sean adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre Equipos de Protección Individual (EPI'S). Por su parte, los/as trabajadores/as deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los mencionados equipos de protección individual.

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

La selección y revisión de estos EPI'S se procurará sea consensuada con los representantes legales de los trabajadores y con los comités de seguridad.

Artículo 31. *Servicios de prevención.*

De conformidad con el artículo 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Labores, el servicio de prevención, entre otras funciones, proporcionarán a la empresa, y a los trabajadores, el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos en ella existentes y en lo referente a:

- El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- La evaluación de los factores de riesgo que pueden afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- La información y formación de los trabajadores.
- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Artículo 32. *Ropa de trabajo, equipos y material de trabajo.*

La empresa proporcionará a los trabajadores dos equipos completos de ropa de trabajo al año, uno en primavera (abril-mayo) y otro en otoño (septiembre-octubre), buscando las prendas más idóneas para cada temporada. Al ingreso en la empresa se entregará un equipo completo correspondiente a la época del año.

El uniforme de trabajo solo deberá ser utilizado durante el tiempo de trabajo, quedando terminantemente prohibido su uso del mismo fuera del puesto de trabajo salvo los desplazamientos al o desde el mismo.

En aquellos puestos de trabajo que se requieran prendas de trabajo especializadas, los trabajadores están obligados a devolverlas cuando cesen en el servicio de la empresa que se los suministró.

El trabajador será responsable de los equipos y material de trabajo que le sean entregados por la empresa para la realización de su trabajo. Responderá de los equipos y materiales, de su buen uso, conservación y de su vigilancia hasta la entrega de los mismos a la empresa.

En el supuesto en el que el trabajador no devolviera los equipos y material de trabajo que le hayan sido entregados o los devolviera en mal estado por causa imputable a dolo, negligencia o utilización incorrecta, la empresa podrá descontar del recibo del salario del trabajador el valor correspondiente.

CAPÍTULO VIII

Régimen de faltas y sanciones

Artículo 33. *Régimen disciplinario.*

Los incumplimientos contractuales en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia y reincidencia, en leves, graves y muy graves.

Artículo 34. *Faltas leves.*

1. Hasta tres faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro de un período de un mes.

2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio durante breve tiempo durante la jornada laboral. Si se causare, como consecuencia del abandono, perjuicio a 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.

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

4. 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 indecorosas con los mismos.

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

6. La falta de aseo y limpieza personal y de uniformes y equipos de manera ocasional.

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

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

9. No cursar en tiempo máximo de 3 días los partes de baja y confirmación que por períodos de enfermedad se produzcan, así como no presentar el alta de enfermedad en el plazo máximo de 24 horas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

Artículo 35. *Faltas graves.*

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

2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, superior a los cinco minutos, o hasta tres faltas superiores a quince minutos cada una de ellas en el mismo período.

3. 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.

4. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causara perjuicio a la empresa.

5. La inobservancia leve de las órdenes de servicios

6. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como suplantado.

7. La negligencia y desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8. No entregar el parte de baja oficial dentro de los 5 días siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo. Así como no presentar el alta de enfermedad ni reincorporarse en el plazo máximo de 24 horas.

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

10. El hacer desaparecer uniformes, ropa de trabajo y sellos, 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 deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Y si tuvieran especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave.

12. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en las situaciones personales y familiares que puedan afectar a la Seguridad Social u otras Instituciones. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

13. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

14. 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 muy grave.

15. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa o de la empresa cliente para usos propios.

16. Las conductas de contenido sexual que, sin llegar a constituir acoso, supongan una clara falta de respeto hacia los compañeros de trabajo y/o una conducta contraria a la corrección de trato que debe existir en el ámbito laboral.

17. Las riñas y las discusiones durante la jornada laboral. También si se realizan fuera de la misma o en acto de servicios vistiendo la uniformidad de la empresa.

Artículo 36. *Faltas muy graves.*

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. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o veinte en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. 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, aunque hayan sido sancionadas de forma independiente.

4. La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

5. El 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.

6. El realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar simulaciones, manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación, así como la simulación de enfermedad o accidente.

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

8. La violación del secreto de correspondencia o de 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 en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.

9. 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 trabajadores y trabajadoras de éstas, si los hubiere, además de seguir conductas de contenido xenófobo, sexista y racista.

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

11. 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.

12. 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.

13. Originar riñas y pependencias con sus compañeros de trabajo o con las personas o los trabajadores y trabajadoras para los que presten sus servicios.

14. La comisión de actos ilegales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, dentro de la jornada laboral.

15. El abuso de autoridad.

16. 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.

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

18. Exigir o pedir por su trabajo remuneración, propinas, premios, etc. de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee, siempre que la empresa no lo haya autorizado expresamente y por escrito.

19. La imprudencia o negligencia inexcusable 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, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan daños a la empresa.

20. El incumplimiento de aquellas instrucciones u órdenes que versen sobre prevención de riesgos laborales, como pueden ser procedimientos instrucciones de trabajo, uso de equipos de protección individual, prevención, etc.

21. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

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

23. 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 se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. De igual forma se calificarán los supuestos de acoso moral y acoso por razón de sexo así como las denuncias falsas de acoso sexual cuando tras la investigación pertinente se acredite que el denunciante obró de mala fe.

24. Comunicar a cualquier persona y por cualquier medio, informaciones o datos a los que se haya tenido acceso como consecuencia de la participación en la instrucción de una denuncia por acoso sexual.

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

26. El uso de medios que la empresa pone a disposición del trabajador y cuyo fin sólo son para uso meramente profesional y que se utilicen para fines particulares, tales como teléfonos, teléfonos móviles, correo electrónico e Internet.

27. La alegación de causas falsas para disfrutar de licencias y permisos.

Artículo 37. Sanciones.

1. Por falta leve:

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

2. Por falta grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- 3. Por falta muy grave:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
 - b) Despido disciplinario.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 38. *Prescripción.*

La facultad de la empresa para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito y deberá acusar recibo y firmar el sancionado o, en su lugar dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los diez días; en las graves, a los veinte días, y en las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 39. *Abuso de autoridad.*

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a la Dirección de la empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus responsables. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días y realizará las averiguaciones pertinentes y, en caso de acreditarse el abuso de autoridad, procederá a imponer la sanción que corresponda.

Artículo 40. *Pacto de permanencia.*

En el caso de que el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo a la empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá pactar un período de permanencia. En el caso de que se abandone la empresa antes del plazo pactado, ésta tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios, que se descontará directamente de la liquidación de haberes, si con ello se cubriese toda o parte de la citada indemnización.

Artículo 41. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo realizado, sin que pueda exceder del 80 por 100 del importe del salario mensual ordinario, los días 15 y 30 del mes, debiendo solicitarlo con tres días laborales de antelación a cada una de las indicadas fechas.

CAPÍTULO IX

Régimen salarial

Artículo 42. *Estructura del salario.*

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base del Convenio y los complementos del mismo y corresponden a la jornada normal a la que se refiere el artículo 24 del presente Convenio.

El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante ingreso en cuenta corriente dentro de los cinco días siguientes al mes natural. El resguardo de la transferencia suplirá la firma del trabajador en el recibo de salarios que se deberá entregar a los trabajadores.

La estructura salarial del presente Convenio es la siguiente:

- a) Salario base.
- b) Gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mensual.
- c) Complementos:
 - 1. De puesto de trabajo: Plus Jefe de servicio o equipo, plus nocturnidad, Plus actividad, Mejoras voluntarias, etc.
 - 2. Cantidad o calidad del trabajo: Horas extraordinarias.
 - 3. Plus Convenio

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

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán el salario base en proporción a la jornada pactada.

Complementos de vencimientos superiores al mes. Al amparo de lo previsto en el párrafo 2 del artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, la retribución salarial de todo el personal será abonada en doce pagas anuales, prorrateándose por tanto las gratificaciones extraordinarias o en 14 pagas anuales según se establezca por la empresa a tenor del servicio prestados.

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 Convenio. Se devengará en cada una de las doce mensualidades ordinarias un plus por el importe que se fije en cada momento en las tablas salariales del Convenio.

Plus actividad. Se devengará cuando así se acuerde mediante pacto individual o colectivo entre la empresa y trabajador en virtud de las especiales características del puesto o del servicio asignado.

Plus de nocturnidad. Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada. Se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas del día siguiente: el personal operativo percibirá por este plus un 10% del salario base hora.

Plus jefatura de servicio o jefatura de equipo. Se fija un plus para las jefaturas de servicio o de equipo al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su grupo profesional, desarrollan una labor de supervisión, mando y responsabilidad de cada uno de los equipos de producción, siendo los encargados de distribuir el trabajo, así como indicar la manera de realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidentes se produzcan a sus superiores. Este plus se abonará mientras se realicen dichas funciones, desapareciendo automáticamente en el momento que dejen de realizarse por desentendimiento de cualquiera de las dos partes.

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

Complemento de calidad o cantidad de trabajo: Horas extraordinarias. Respecto a las horas extraordinarias, se estará a lo establecido en el artículo 24 del presente Convenio.

Artículo 43. *Incremento salarial 2021 y 2022.*

Las partes convienen que el salario base de la tabla salarial pactada para el año 2020 se verá incrementando en el IPC del año anterior en cada uno de los años indicados. Para llevar a cabo el incremento aquí establecido será necesario que se reúna la Comisión Paritaria para gestionar la nueva tabla y proceder a su publicación en el boletín oficial correspondiente.

CAPÍTULO X

Interpretación y aplicaciónArtículo 44. *Comisión Paritaria.*

1. De conformidad con el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una Comisión Paritaria que realizará funciones de interpretación, aplicación y vigilancia de este Convenio colectivo. Estará integrada por 4 miembros, dos en representación de la empresa, libremente designadas por ésta, y dos por la representación legal de los trabajadores. Los miembros de la comisión podrán ser sustituidos en cualquier momento a petición de la parte que representen.

2. La Comisión Paritaria quedará constituida en el mismo momento en que entre en vigor el presente Convenio colectivo y podrá aprobar un reglamento de funcionamiento interno.

3. La Comisión Paritaria se reunirá a petición de la mayoría de cualquiera de las partes, siempre que exista causa que lo justifique. Las reuniones se realizarán dentro de los 10 días laborables siguientes a la recepción de la solicitud de la convocatoria.

La solicitud deberá dirigirse a la parte no solicitante y los asuntos que se someterán a su consideración deberán constar de forma detallada, así como la identificación de los miembros que la soliciten.

4. La adopción válida de acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

5. En el caso de que el plazo para la resolución, informe o dictamen de la Comisión Paritaria no venga determinado por la legislación vigente, ésta deberá resolver como máximo transcurridos veinte (20) días laborables desde la reunión de la Comisión en la que se trató el asunto.

6. La comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Estos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

7. Competencias. La Comisión Paritaria tendrá las competencias que se le atribuyen en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores:

- a) La gestión e interpretación del contenido del presente Convenio colectivo.
- b) Seguimiento y vigilancia en la aplicación y desarrollo del presente Convenio colectivo.
- c) El estudio e implantación de medidas de flexibilidad interna ligadas al mantenimiento y estabilidad del empleo.
- d) Intervención preceptiva previa, en caso de conflicto colectivo.
- e) La designación de subcomisiones para tratar materias concretas relacionadas con el contenido de este Convenio colectivo.
- f) La fijación de procedimientos para resolver las discrepancias que surjan en el seno de la comisión, dando preferencia al proceso establecido en el sistema extrajudicial de solución previsto en el acuerdo interconfederal que establece el SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje).

8. El domicilio que se designa de la Comisión Paritaria es el domicilio social de la empresa sito: calle Las Mercedes 31-1.º, Las Arenas 48930.Vizcaya.

Artículo 45. *Adhesión al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).*

Las partes firmantes de este Convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitarse como consecuencia de la aplicación o interpretación del mismo, de manera previa a la interposición de conflictos colectivo.

Disposición adicional primera. *Estructura de la negociación colectiva.*

Las partes convienen en la necesidad de que exista una regulación convencional de carácter sectorial en el ámbito funcional en el que desarrolla su actividad la empresa y, por ello, se sumaran al Convenio colectivo sectorial que se pudiera establecer en este sector.

Disposición adicional segunda. *Igualdad.*

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en: el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Asimismo, la dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores manifiestan su compromiso por crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, revistiendo especial gravedad si esta conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, así como de negociar medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de la Empresa.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a crear una Comisión de Igualdad, como órgano paritario, formado por tres (3) representantes por parte empresarial y tres (3) representantes por la parte social, cuyo voto será proporcional al número de trabajadores que cada uno de ellos pueda representar sobre el total.

Dicha Comisión se encargará de las siguientes funciones:

- Vigilar la correcta aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Negociar medidas dirigidas a promover la igualdad entre ambos géneros.
- Comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha por la Comisión.

Disposición adicional tercera. *Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual.*

Las partes firmantes de este Convenio manifiestan su preocupación y compromiso en prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral o sexual que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todos sus trabajadores.

Todas las personas trabajadoras tienen el derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno. Por su parte, los responsables de la Empresa deberán garantizar un entorno laboral libre de todo tipo de acoso en sus respectivas áreas. Al objeto de que la Empresa pueda implantar eficazmente la presente política, todas las personas, y especialmente aquellos trabajadores que gestionan equipos, deben reaccionar y comunicar todo tipo de conductas que violen la presente política. La colaboración es esencial para impedir este tipo de comportamientos. La Empresa se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso.

Tabla salarial 2020

Grupo profesional	Salario base	Plus convenio	Prorrateo pagas extras	Total mes	Total anual
1	1.109,73	50,00	184,96	1.344,69	16.136,28
2	1.078,34	50,00	179,72	1.308,06	15.696,77
3	1.047,80	50,00	174,63	1.272,44	15.269,23
4	1.018,10	50,00	169,68	1.237,78	14.853,34
5	989,20	50,00	164,87	1.204,06	14.448,77
6	961,09	50,00	160,18	1.171,27	14.055,23
7	933,74	50,00	155,62	1.139,37	13.672,40
8	907,14	50,00	151,19	1.108,33	13.300,00