

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**7538** *Resolución de 13 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Partnerwork Solution, SLU.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Partnerwork Solution, SLU (código de convenio número 90104252012023), que fue suscrito con fecha 27 de diciembre de 2022, de una parte por las personas designadas por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los delegados de personal y el Comité de empresa, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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 marzo de 2023.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### I CONVENIO ESTATAL DE PARTNERWORK SOLUTIONS, SLU

##### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Comisión negociadora del I Convenio Colectivo de Partnerwork Solution, SLU (en adelante la empresa o Partnerwork) y, en particular, las partes firmantes del mismo, han pretendido con la regulación de la presente disposición convencional, estructurar y establecer la regulación de las nuevas condiciones laborales aplicables dentro de la empresa, teniendo en cuenta todas las modificaciones que a lo largo de los años han devenido en el marco laboral.

Asimismo, desde la constitución de la empresa, han sido múltiples las modificaciones estructurales y organizativas que la misma ha tenido, por lo que se ha hecho indispensable el acuerdo de un nuevo convenio colectivo que se adapte a la realidad de la empresa, con el único objetivo de alcanzar unas condiciones que no sólo garanticen los derechos de todos los empleados, sino la continuidad de la empresa y su posibilidad de adaptarse a los nuevos retos que están por venir.

Ante esta situación, reunidos los representantes de los trabajadores de las provincias de Barcelona, Burgos, Valladolid, Madrid y Guadalajara; junto con la Dirección General de la empresa, han decidido libre y de común acuerdo que las relaciones entre la empresa y sus trabajadores estarán reguladas por el presente convenio de empresa que ha sido negociado al amparo del título III, artículo 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores y articula la negociación colectiva de la empresa.

## CAPÍTULO I

**Ámbitos del convenio**

Artículo 1. *Determinación de las partes que lo concertan.*

De una parte, los representantes designados por la empresa en representación de la misma y de otra los delegados de personal de Burgos, Valladolid, Guadalajara y Barcelona y el comité de empresa de Madrid; en representación de la totalidad de los trabajadores.

– Los miembros del comité de Empresa de Madrid:

- Don Andrés Gallardo Garcia.
- Doña Tania Delgado Hernández.
- Don José Luís Piedrahita Sánchez.
- Don Carlos Alcala Martínez.
- Don Miguel Ruíz Rosales.

– Los Delegados de Personal del Resto de España:

- Don Kamal Sagrahouia.
- Don Angel Jose Mate Moreno.
- Don Sergio Notario Meco.
- Don Carlos Humberto Moreira Balmaceda.
- Doña Paula Bautista Rodila.
- Don Luis Edgardo Ochoa.
- Don Jordi Gámez Cruz.

Artículo 2. *Sometimiento.*

Las disposiciones reguladas en el presente convenio abarcan materias que la vigente legislación española permite sean reguladas a través de convenios Colectivos de Empresa, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral y el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre.

Siempre que no sea de aplicación un convenio colectivo diferente conforme a las reglas de concurrencia establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan la aplicación de las disposiciones del Convenio Nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo, para actividades de reposición y servicios de marketing operacional, como acuerdo sectorial de referencia del título III del Estatuto de los Trabajadores, por tratarse de la actividad preponderante en la empresa.

En lo no previsto por el articulado del presente convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las demás disposiciones generales que resultaran de aplicación.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente convenio regula las relaciones entre la empresa y las persona trabajadoras, vinculadas a la misma a través de una relación por cuenta ajena. Por lo tanto, el presente convenio afectará a todo el personal de la empresa Partnerwork, independientemente del centro de trabajo al que quede adscrito.

Quedan excluidos de su aplicación el personal incluido en el RD 1382/1985, de 1 de agosto, que regula la relación laboral especial de alta dirección, así como la de aquéllos quienes tengan limitada su actividad al desempeño de la función de Consejero o miembro de los órganos de representación de la sociedad, siempre que su actividad no comporte el ejercicio de otras funciones que las inherentes a tal cargo».

#### Artículo 4. *Ámbito territorial y Temporal.*

1. El presente convenio es de aplicación Nacional en todos los centros de trabajo que la empresa tiene actualmente, es decir, de aplicación para los centros de trabajo situados en Burgos, Valladolid, Guadalajara, Barcelona y Madrid.

En el caso de crecimiento de la empresa y que por lo tanto se creen nuevos centros de trabajo en distintas provincias, se permitira, una vez realizadas las elecciones sindicales, la adhesión al convenio de otras unidades electorales.

2. Duración. El presente convenio entrará en vigor desde el 1 de enero de 2022, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.

Con independencia de lo anterior, las condiciones laborales disfrutadas por los trabajadores de alta en la empresa y vinculados a este convenio en el momento de su denuncia, serán mantenidas hasta la entrada en vigor del nuevo convenio o del que sustituya a éste.

3. Si, vigente el presente convenio, se introdujeran modificaciones o cambios legislativos en las normas que regulan el ámbito de aplicación de los convenios colectivos de las empresas multiservicios que pudieran afectar a la totalidad o parte del clausulado del presente convenio, la partes negociadoras del convenio se reunirán a los efectos de adoptar las medidas que correspondan para su aplicación.

En el caso de que no existiera acuerdo, será requisito previo y necesario para la interposición de actuaciones jurisdiccionales, el sometimiento de las discrepancias al órgano de conciliación y mediación previsto en la Disposiciones Adicionales de este convenio.

#### Artículo 5. *Mesa de Negociación Permanente.*

La Mesa Negociadora permanente (MNP) es un órgano colegiado constituido para mantener un diálogo y negociación constante entre los representantes de los trabajadores y la empresa. Estará compuesto por tres miembros de cada una de las secciones sindicales de ámbito estatal que estén constituidas en la empresa conforme al artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y tres representantes de la empresa. Las partes podrán acudir con asesores con voz pero sin voto.

##### Reglas de Funcionamiento.

La MNP, a los quince días de la publicación del convenio coactivo se constituirá y aprobará su reglamento de funcionamiento.

La MNP se reunirá con carácter ordinario al menos una vez al año y con carácter extraordinario cuando lo soliciten, al menos, el 33 % de los componentes de la parte social, o la empresa. En este último caso se fijará la reunión con un máximo de cinco días naturales posteriores a la petición.

Sin perjuicio de las competencias que las disposiciones legales atribuyen a la Comisión Paritaria del convenio y/o a otros órganos de representación de los trabajadores en la empresa, los temas que se podrán tratar serán, entre otros:

- a) Los incrementos retributivos.
- b) La valoración y clasificación de los puestos de trabajo.
- c) La jornada y calendario laboral.
- d) El fomento de empleo y las jubilaciones, horas extraordinarias, plazas vacantes y participación en la Promoción interna.
- e) Partidas presupuestarias para los Planes de Formación, y Acción Social si los hubiera.
- f) Posibilidad de establecer reglas o normas de convergencia a convenios colectivos estatales o sectoriales, cuando fuera posible su establecimiento.

Los asuntos a incluir en el orden del día de cada sesión, salvo los de carácter extraordinario, serán remitidos al Secretario de la MNP e incluidos en el orden del día de la primera convocatoria a realizar, siempre que sean recibidos por éste con cinco días de

antelación a la fecha de la misma. En otro caso serán incluidos en el de la siguiente convocatoria.

Los acuerdos de la MNP requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones, estableciéndose para ello, el sistema o criterio de cómputo proporcional, de tal manera que, con abstracción de la persona, se atienda a la representatividad que ostenta cada sindicato.

Los acuerdos alcanzados en la MNP deberán ser ratificados por la Comisión Negociadora del convenio o por el órgano representativo que legalmente tenga atribuido la legitimación correspondiente y serán de carácter obligatorio y vinculante desde la fecha que se acuerde por éstos.

La MNP deberá hacer públicos sus acuerdos mediante cualquier medio que le dé la referida publicidad dentro de los términos legales.

## Artículo 6. *Denuncia del convenio.*

1. Cualquiera de las partes firmantes del presente convenio podrá solicitar por escrito a la otra, la revisión del mismo con un mínimo de dos meses de antelación al vencimiento del plazo.

2. La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada.

3. La negociación del nuevo convenio, una vez denunciado el anterior, deberá comenzar en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyéndose en ese plazo la Comisión Negociadora.

4. El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio, en su caso, será de un año a partir del momento de expirar la vigencia del convenio anterior. En caso de no llegarse a un acuerdo se mantendrá vigente el presente convenio hasta que se alcance este.

5. Para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación establecidos en el apartado anterior sin alcanzarse un acuerdo, se podrá recurrir a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos a que se refieren las Disposiciones Adicionales de este convenio.

## Artículo 7. *Normas adicionales para determinar el ámbito aplicativo del convenio.*

1. Sin perjuicio de la aplicación del presente convenio conforme a lo establecido en los artículos precedentes, las partes acuerdan que no será de aplicación a los siguientes colectivos:

a) Personas trabajadoras adscritas a un servicio a los que se les aplique un convenio diferente, cuando así venga establecido en los pliegos de cláusulas administrativas o viniera impuesto en los contratos de servicios, siempre que las condiciones establecidas en ese convenio fueran superiores a las del presente.

b) En los términos del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, a los trabajadores asumidos o subrogados por Partnerwork cuando en el momento de la transmisión se viniera aplicando uno diferente en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida y mientras no expire el que se viniera aplicando o se acordara la integración en las formas legales correspondientes.

c) En los casos en que una norma con rango de ley así lo estableciera.

2. En los supuestos de concurrencia de convenios colectivos, el contenido del presente convenio gozará de prioridad applicativa en los supuestos y materias previstas en el Estatuto de los Trabajadores».

## Artículo 8. *Unidad e indivisibilidad.*

1. Las condiciones pactadas en el convenio colectivo a efectos de su aplicación configuran un todo orgánico e indivisible. No obstante, si la autoridad laboral estimase que algún precepto del convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el

interés de terceros, las partes firmantes del mismo tratarán de consensuar un texto alternativo que merezca la aprobación de dicha autoridad en el preceptivo trámite de audiencia que establece el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores. Si no se alcanzase consenso en la subsanación de la supuesta anomalía y la jurisdicción social en resolución firme anulase o invalidase alguno de los pactos del convenio, quedará vigente el resto del texto del mismo, sin perjuicio de lo que se establece a continuación.

2. Si se diese tal supuesto, la comisión negociadora de este convenio colectivo deberá reunirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de renegociar la materia, cláusula o pacto anulado, así como el contenido de aquellas condiciones o derechos conexos que hayan sido objeto de acuerdo o contrapartida para pactar el precepto anulado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días naturales a partir de la fecha en que la comisión negociadora se haya reunido para llevar a cabo la renegociación expresada en el párrafo anterior las representaciones signatarias del convenio no alcanzasen un acuerdo, éstas se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 9. *Garantía «ad personam» y subrogación de personal.*

1. Las condiciones más beneficiosas que a título particular vinieran, en su caso, disfrutando los trabajadores a la entrada en vigor del presente convenio serán respetadas, si bien valoradas en su conjunto y cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

2. En el caso de trabajadores que por obligación legal, convencional o contractual, sean objeto de subrogación, sin perjuicio de la aplicación en su caso del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la integración de los mismos en el ámbito de la empresa y del presente convenio colectivo, de la manera más rápida posible.

3. A estos efectos, una vez realizada la sucesión, entre empresa y representación de los trabajadores, se acordará la aplicación del Convenio de Partnerwork a aquéllos trabajadores, en los términos que se acuerden.

#### Artículo 10. *Absorción y compensación.*

Las condiciones que se establecen en este convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, son compensables con las retribuciones y mejoras de cualquier tipo que se vinieran satisfaciendo anteriormente, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualquier otra causa.

Dichas retribuciones y mejoras 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.

Las disposiciones legales futuras que pudieran suponer un cambio económico en todos o en algunos de los conceptos pactados en el presente convenio o supusieran la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica cuando, considerados en su totalidad y en cómputo anual, superen a los establecidos en este convenio o los que vinieren percibiendo los trabajadores, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las condiciones pactadas en el mismo si así legalmente procede.

#### Artículo 11. *Comisión Paritaria del convenio.*

##### 1. Constitución y competencias.

Con el fin de dilucidar las posibles dudas que pudieran producirse en la interpretación de lo pactado en el presente convenio, así como para su seguimiento, ambas partes

negociadoras acuerdan la constitución de una Comisión paritaria que tendrá las siguientes facultades:

- a) Entender en las controversias y conflictos que puedan surgir sobre la interpretación o aplicación de las normas del presente convenio.
- b) Resolver sobre aquellas cuestiones establecidas en la ley.
- c) Seguimiento del convenio.

## 2. Composición.

La Comisión Paritaria, que se deberá constituir el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente, estará compuesta por un máximo de 5 personas por cada una de las partes firmantes del presente convenio, integrada por aquellas personas que hayan participado en su negociación.

Para la toma de decisiones en la Comisión Paritaria por la representación social se ponderará el voto en función a la representatividad que ostenten, esto es, en proporción al número de trabajadores que representan.

## 3. Reuniones.

Los integrantes de la Comisión Paritaria por mandato de las partes firmantes se comprometen, en su primera reunión, a la creación y redacción de un Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria.

Las reuniones se celebrarán en la sede central de la Sociedad en San Fernando, a petición de cualquiera de las partes siempre que se solicite por escrito, en un plazo máximo de un mes al de la recepción de la solicitud.

### Artículo 12. *Inaplicación de condiciones de trabajo.*

Las partes firmantes del presente acuerdo se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET respecto al procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales vigente, o al acuerdo de la misma naturaleza que pudiera sustituirle en el futuro, para solventar de manera efectiva las discrepancias, en cuyo caso, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de

consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma 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. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

#### Artículo 13. *Facultad de dirección y organización.*

Sin perjuicio de lo establecido en las normas que sean de aplicación, la organización del trabajo, es facultad y responsabilidad exclusiva de la Dirección de la empresa, que la llevará mediante el ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección, control, así como mediante las normativas, procedimientos e instrucciones necesarios para la realización de las actividades laborales correspondientes, dentro del debido respeto a los derechos de los trabajadores y a la dignidad de las personas.

La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control de la actividad laboral para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, dentro de los límites fijados por las leyes y la Constitución.

#### Artículo 14. *Revisión salarial.*

Según tablas anexo I.

## CAPÍTULO II

### Ingreso al trabajo

#### Artículo 15. *Ingreso y contratación.*

El contrato de trabajo entre Partnerwork y sus trabajadores se formalizará siempre por escrito, con arreglo a los requisitos y condiciones legalmente previstos.

Principios generales en materia de contratación.

En la medida de las posibilidades de crecimiento y consolidación de la empresa, es intención de las partes firmantes del presente convenio, fijar los principios y directrices que a juicio de ambos deben regir los sistemas de contratación en la empresa.

Sin perjuicio de las facultades exclusivas de la empresa sobre esta materia, se fijan como principios que deben inspirar a la empresa en materia de contratación los siguientes:

a) En la medida de lo posible, teniendo siempre en cuenta los costes, asumir por la empresa las expectativas de crecimiento y consolidación de la misma, se intentará dar paso a contrataciones laborales estables.

b) El compromiso de utilizar las modalidades adecuadas en función de las necesidades reales de la empresa y utilización de la contratación directa de la empresa en la medida de sus posibilidades.

c) La adopción de medidas que tiendan a rejuvenecer plantillas y fomentar la permanencia de los trabajadores en la empresa

#### Artículo 16. *Período de prueba.*

El período de prueba podrá ser hasta seis meses para el personal titulado superior, tres meses para el personal titulado medio y de dos meses para los demás trabajadores.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional y especialidad profesional que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

La situación de IT de la persona trabajadora no interrumpirá el cómputo del período de prueba, excepto si se hubiera pactado lo contrario en el contrato de trabajo».

#### Artículo 17. *Modalidades de contratación.*

1. Dentro de las distintas modalidades de contratación existentes en la legislación vigente, el contrato de trabajo de duración determinada podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

En relación a las distintas modalidades de contratación temporal, se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del ET.

No obstante lo anterior y, en relación al contrato temporal por circunstancias de la producción, la empresa podrá formalizar este tipo de contratos, entendiéndose por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el apartado c) del presente artículo.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas, entre otras, las que derivan de las vacaciones anuales y las licencias y permisos, siempre que las situaciones derivadas de licencias y permisos no sean encuadrables en el supuesto del artículo 15.3 del ET.

Asimismo, la empresa podrá formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el artículo 15.2 del ET cuarto párrafo.

2. En relación con la contratación fija discontinua se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del ET.

Se podrán celebrar contratos fijos-discontinuos, entre otros supuestos:

– Para atender la asignación de servicios por parte de los clientes que se repitan de manera cíclica e intermitente.

La prestación del servicio de los fijos discontinuos irá en función de las necesidades productivas de las empresas, debiendo formalizarse necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria..

Sistema de llamamiento. La empresa, dentro del mes previsible de inicio del periodo previsto en el contrato, deberá preavisar o llamar a los trabajadores que necesite con una antelación mínima de quince días naturales. Una vez iniciada la prestación de servicios y conforme la empresa, en función de sus necesidades productivas, requiera más trabajadores, éstos deberán ser llamados con una antelación mínima de tres días naturales.

No obstante, la empresa podrá retrasar el llamamiento hasta más allá de los quince días establecidos en el párrafo anterior, siempre y cuando lo comunique por escrito al trabajador antes de que transcurran los quince días desde la fecha habitual de llamamiento y con indicación de la fecha concreta en que se producirá la reincorporación al trabajo.

Si una persona fuese llamada para prestar sus servicios y no acudiese a trabajar ni justificase debidamente dicha ausencia con antelación a la fecha de incorporación al trabajo, causará baja voluntaria automáticamente extinguiéndose su contrato de trabajo con la empresa. Si al ser llamado estuviese prestando servicios en otra empresa, y justifique dicha circunstancia debidamente y con antelación suficiente, se le concederá un nuevo plazo de preaviso a los efectos de que pueda extinguir o suspender su relación con la otra empresa cumpliendo con los plazos de preaviso correspondientes, y ello sin perjuicio de que la empresa pueda llamar a los siguientes en la lista de llamamiento. Si no se presentase después del nuevo plazo de preaviso, causará baja voluntaria automáticamente extinguiéndose su contrato de trabajo a todos los efectos. El personal fijo-discontinuo será llamado en el orden y la forma que se determina en este artículo.

A tales efectos, los trabajadores designarán un domicilio, número de DNI, número de teléfono y dirección de correo electrónico, dirigiéndose la empresa, siempre previo consentimiento del trabajador, para el llamamiento al trabajo, mediante comunicación vía WhatsApp con confirmación de recepción y lectura. Subsidiariamente y para el supuesto en que el trabajador no consienta la utilización del WhatsApp como medio de comunicación del llamamiento al trabajo, el mismo se realizará vía burofax electrónico y/o postal, según lo pactado entre las partes.

El escrito de llamamiento concretará, por una parte, las condiciones de lugar y tiempo de trabajo; y, en todo caso, duración del período de actividad, jornada y distribución horaria.

El orden fijado para el llamamiento de los trabajadores contratados bajo esta modalidad, la primera vez que se recurra a la contratación fija-discontinua en la empresa, se determinará por sorteo de entre todos los trabajadores fijos discontinuos contratados.

El orden de los siguientes llamamientos se fijará por la empresa, de conformidad con las necesidades productivas, tomando en consideración los siguientes criterios objetivos:

1.º Ausencia de incidencias en la prestación de servicios o apertura de expedientes disciplinarios en los doce meses de actividad anteriores al llamamiento.

2.º Para el caso en que, de acuerdo con el criterio anterior, resultaran posiciones empatadas en el orden de llamamiento, se acudirá al número de días totales de prestación de servicio.

3.º Subsidiariamente a los criterios anteriores, para el caso en que resultaran posiciones empatadas en el orden de llamamiento, se acudirá para el desempate al sorteo.

4.º Por último, en el supuesto de nuevas contrataciones de trabajadores fijos discontinuos, estos ocuparán las posiciones siguientes en el orden de llamamiento a los trabajadores fijos discontinuos cuyo orden se rige por los criterios anteriores. El orden de llamamiento de las nuevas incorporaciones se fijará por sorteo.

El cese se producirá en sentido inverso al orden de llamamientos fijado, conforme vaya descendiendo la actividad productiva para la que fueron llamados.

Del calendario de las previsiones de llamamiento, se entregará copia con carácter previo al inicio de cada período de llamamiento a los representantes de los trabajadores.

Asimismo, se podrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores los datos sobre las altas efectivas de las personas fijas discontinuas, una vez estas se produzcan.

3. En lo referente a la contratación a tiempo parcial se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Con el fin de garantizar la flexibilidad en el seno de la empresa, ambas partes acuerdan la posibilidad de realización de horas complementarias para los contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, pudiéndose pactar en el momento de celebración del contrato o en un momento posterior, sin que las mismas puedan ser superiores al 60 % de las horas ordinarias contratadas.

Asimismo, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida, con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la empresa, podrá ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria hasta un máximo del 30 % de las horas ordinarias objeto del contrato.

El 30 % de horas complementarias de aceptación voluntaria, no computarán a efectos del porcentaje del 60 % de horas complementarias.

La utilización de las horas complementarias por parte de la Sociedad se preavisará al trabajador, al menos, con veinticuatro horas de antelación».

#### Artículo 18. *Lugar y centro de trabajo.*

A los efectos del presente convenio se considera:

- Centro de Trabajo: la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral.
- Lugar de trabajo: Aquel donde se prestan efectivamente los servicios contratados con terceras empresas.

#### Artículo 19. *Formación y promoción internas.*

La antigüedad en una categoría o la obtención de títulos académicos o la realización de cursos de formación no conllevará el ascenso a categorías superiores, que sólo se podrá producir de acuerdo con las necesidades de la empresa y a juicio de la misma.

En el caso de producirse alguna vacante a juicio de la empresa, se procurará que sea cubierta con personal de la propia empresa, de lo que junto a los representantes de los trabajadores, se llevará a cabo un proceso de selección y promoción interna al que se le dará publicidad a través de los medios de la empresa.

### CAPÍTULO III

#### Tiempo de trabajo

#### Artículo 20. *Jornada máxima anual y jornada de trabajo.*

1. La jornada máxima anual durante la vigencia del presente convenio será 1.808 horas de trabajo efectivo, correspondientes a una jornada de 40 horas semanales.

2. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al inicio como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, sin perjuicio de aquellos puestos de trabajo que por sus características la legislación computa otros tiempos como el desplazamiento también como de trabajo. No se considerará como tiempo de trabajo efectivo el tiempo de cambio de ropa o de aseo dentro de la jornada laboral. Si se considerara como tiempo efectivo de trabajo, 25 minutos de descanso en aquellas jornadas superiores a 6 horas.

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

4. En el caso de que el servicio contratado así lo exija, se podrá distribuir de forma irregular el diez por ciento de la jornada en cómputo anual, con la posibilidad de superar el tope máximo diario de 9 horas de trabajo efectivo al que se refiere el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha distribución irregular deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella. Si el trabajador hace de manera voluntaria, de acuerdo con la empresa, el preaviso de los cinco días mínimos se podrán rebajar a 24 horas.

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

6. Sólo, en el supuesto de servicios en que se pueda computar el rendimiento del trabajador, se podrán acordar sistemas de retribuciones variables vinculados a la asunción por los trabajadores adscritos al mismo de una distribución irregular de la jornada y la consecución de objetivos previamente fijadas. Con carácter previo a la asunción de este sistema, se pactará con la representación de los trabajadores.

#### Artículo 21. *Prolongaciones de jornada y horas extraordinarias.*

1. Dadas las características objetivas de la actividad desarrollada, los trabajadores deberán obligatoriamente prolongar su jornada con objeto de poder finalizar los procesos o servicios pendientes, cuando dependan de ello los plazos acordados con los clientes, respetando en todo caso los descansos mínimos fijados por ley.

2. Las horas extraordinarias se desarrollarán dentro de los límites establecidos por la legislación vigente. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo reflejada en el artículo anterior.

3. Salvo que otra cosa se pactare en el contrato de trabajo, las horas extraordinarias se compensarán con descansos equivalentes. En este caso, corresponderá un descanso de 1 hora y 15 minutos por cada hora extraordinaria realizada. El momento de su disfrute será acordado de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Para los supuestos de pacto de compensación económica por la realización de horas extraordinarias, la retribución mínima se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula: (Salario Base Anual establecido para la categoría profesional correspondiente/(dividido por)Jornada Máxima Anual) x 15 %».

#### Artículo 22. *Jornada nocturna.*

1. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las veintidós y las seis horas del día siguiente a su realización.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el trabajo se realice parcialmente en período nocturno y diurno se abonarán con el complemento salarial de nocturnidad solamente las horas trabajadas en período nocturno.

Queda exceptuado del abono de este, en el supuesto en el que se hubiera considerado en el cálculo de la retribución pactada la circunstancia de prestación de trabajo en horas nocturnas, que deberá venir expresamente indicado en el contrato de trabajo.

3. La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

#### Artículo 23. *Descanso semanal, festivos y vacaciones.*

1. Por razones derivadas de necesidades productivas u organizativas podrá computarse por períodos de hasta dos semanas el descanso semanal establecido en las disposiciones de carácter general.

2. En el caso de los trabajadores de operaciones y cuando el servicio así lo exija, los descansos diarios, semanales y anuales se adecuarán a aquél. En todo caso, se recogerá en el contrato de trabajo la distribución de los mismos.

3. Vacaciones:

a) Todos los trabajadores afectados por el presente convenio devengarán, por cada año natural de servicio, del 1 de enero al 31 de diciembre, un período de vacaciones retribuido cuya duración será de veintidos días laborales y cuyo disfrute se fijará de común acuerdo entre las partes.

Si el trabajador disfrutara las vacaciones antes de dicha fecha y causara baja, se le descontará en la liquidación los días que de más haya disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad establecida.

En todo caso y como última instancia, si no se llega a un acuerdo entre ambas partes, la mitad de vacaciones será elegida por la empresa y la otra mitad por el trabajador, siempre teniendo en cuenta las necesidades de servicio que deben de ser acreditadas de forma fehaciente por la empresa.

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

c) El trabajador debe solicitar a la empresa las fechas de disfrute de sus vacaciones al menos con dos meses de antelación al inicio de las mismas con carácter general. Si la empresa no contestase a la petición formulada, antes del mes se entenderá como silencio positivo.

d) Los trabajadores con hijos en edad escolar tendrán preferencia para hacer coincidir su período de vacaciones en todo o en parte con las vacaciones escolares.

e) La fijación del período de vacaciones para los trabajadores que se encuentren en los supuestos previstos en el artículo 38.3 Estatuto de los Trabajadores se llevará a cabo de acuerdo con lo establecido en la indicada Norma.

f) La sustitución de trabajadores durante el período en que éstos se encuentren de vacaciones podrá realizarse mediante la formalización de contratos temporales. En este caso, será requisito obligatorio que se especifiquen en el contrato los datos necesarios que identifiquen a la persona o personas que se encuentren de vacaciones, así como el período de éstas.

#### Artículo 24. *Licencias y permisos retribuidos.*

Los trabajadores, previo aviso y justificación, tienen derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por accidente, enfermedad grave, fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En estos supuestos, esos dos días podrán disfrutarse dentro del periodo en que se mantengan las circunstancias referidas y en todo caso hasta el alta médica, comunicándolo lo más brevemente posible a la empresa. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia donde resida, el permiso será de dos días adicionales.

c) Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos o hermanos.

d) Un día por traslado del domicilio habitual. Se concederá el día del empadronamiento en el nuevo domicilio aportando justificante.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. 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.

f) 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.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la ley y en el presente convenio.

h) Un día para la asistencia a cursos de formación profesional en los términos pactados en el presente convenio, así como para la asistencia a exámenes de enseñanza reglada, previa justificación de las mismas.

i) Un día natural por matrimonio de familiares hasta segundo grado, en el día de celebración de la ceremonia.

j) Catorce horas de asuntos propios, no pudiéndose unir a vacaciones, perdiéndose las mismas o no pudiéndose acumular respecto al año natural. Tampoco se tendrán en cuenta en aquellos casos de causar baja en la empresa.

k) Se acuerda que en el caso de los centros que se tengan libre, por decisión de la empresa o el cliente, los días 24 y 31 de Diciembre, en vez de recuperar los dos días, sólo tendrá que hacerlo uno, día que podrá elegir el trabajador a no ser que haya necesidades de servicio por haber elegido todos el mismo día donde se hará un sorteo para decidir quien coge uno u otro.

l) Se acuerda que los trabajadores tengan 25 minutos de almuerzo, que formará parte del computo horario de trabajo efectivo.

m) Quince horas de Bolsa médicas retribuidas anuales para acompañamiento de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, así como a los hermanos y hermanas del trabajador, entregando el mismo, en todos los casos, el correspondiente justificante médico.

Los médicos habilitados para el disfrute del derecho tanto público como privado son los siguientes:

- Médico de Cabecera.
- Médico Especialista.
- Urgencia Médica.
- Dentista.

#### Artículo 25. *Maternidad, Lactancia y Paternidad.*

La Empresa manifiesta el más absoluto respeto en el cumplimiento de las disposiciones legales en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, en concreto las recogidas en el Estatuto de los Trabajadores relativas a suspensiones de contrato por razones de maternidad o paternidad, excedencias para el cuidado de hijos menores y familiares dependientes o permisos retribuidos por lactancia, cuidado de familiares, etc.

La Empresa:

– Informará a toda la plantilla de los cambios introducidos por la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y garantizará que esos derechos sean accesibles para toda la plantilla.

- Acordará medidas concretas de conciliación.
- Fomentará el uso de medidas de conciliación entre los hombres.
- Mejorará los derechos para las mujeres víctimas de violencia de género.

##### 1. Protección a la maternidad.

Con carácter general en la protección de la maternidad, se estará a lo dispuesto en las disposiciones décimo primera y décimo segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Además en caso de riesgo durante el embarazo y el período de lactancia, si tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los resultados revelasen riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas o de parto reciente, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

De no resultar posible dicha adaptación o si, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique e informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ésta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiendo el empresario determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos así como de los puestos alternativos a los mismos.

El cambio de puesto en función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultase técnica y objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. En ámbitos inferiores negociarán un complemento para mejorar el porcentaje de la base reguladora durante todo el período.

Las medidas previstas en los tres primeros párrafos serán también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así ser, certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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 maternidad biológica 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.

## 2. Lactancia.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento y cualquier otra figura o situación análoga regulada o prevista en el Estatuto de los Trabajadores [artículos 37.4 y 45.1.d)], para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve (9) meses, los trabajadores tendrán derecho a una (1) hora de ausencia del trabajo dentro de la jornada laboral, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cada una a la entrada y otra a la salida».

La duración del permiso diario se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, 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 en los términos previstos en este apartado. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres.

El permiso por lactancia establecido en el apartado 4 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y en el presente apartado, en el supuesto de que se haya optado por

acumularlo en jornadas completas, catorce días laborales, se regirá por los términos siguientes:

- Se deberá preavisar por escrito con, al menos, quince (15) días naturales de antelación al inicio de la opción del disfrute acumulado en jornadas completas.
- El número de jornadas a disfrutar por el citado permiso se hallará calculando los días laborables que medien entre la fecha efectiva de inicio de la acumulación y hasta el cumplimiento de la edad de nueve meses del hijo, o hasta la fecha de terminación o interrupción del contrato si éste fuera anterior, a razón de una hora por día previsto de trabajo.
- Las fracciones de día se redondearán a jornadas completas, y el resultado final se disfrutará en días laborales. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.
- El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.
- Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún hijo menor de doce (12) años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, a propuesta de la representación legal de los trabajadores, tendrán preferencia para disfrutar el descanso semanal en sábados y domingos, estableciendo un turno rotativo en caso de que no puedan disfrutarlo simultáneamente todos los que se encuentren en esta circunstancia. Dicha preferencia cesará cuando desaparezcan las circunstancias que la motivaron. No procederá dicha preferencia cuando por aplicación de la misma se tengan que modificar situaciones personales consolidadas.

Artículo 26. *Excedencias, reducción de jornada y normativa del permiso sin sueldo.*

1. En cuanto a la excedencia y a la reducción de jornada, se estará a lo regulado en la legislación vigente.

2. Se incluye un permiso sin sueldo de entre un mes y seis meses, con reserva de puesto de trabajo, formulando la petición a la empresa por escrito con, al menos, una antelación de un mes.

La empresa se reserva el derecho a la concesión de este permiso, basándose en causas económicas y organizativas, siempre y cuando el número de empleados del mismo proyecto, que lo soliciten de manera coincidente, no superen el 15 % de la plantilla de dicho proyecto.

Además, este permiso sin sueldo no generará el derecho a vacaciones, aunque si derecho a la antigüedad del trabajador, tratándose el mismo como una suspensión de trabajo. Solamente se podrá pedir este permiso una vez cada tres años.

#### CAPÍTULO IV

##### **Movilidad del trabajador. Modificaciones de condiciones de trabajo**

Artículo 27. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional de los trabajadores tendrá el régimen legal y las limitaciones previstas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. *Movilidad geográfica.*

1. La movilidad geográfica de los trabajadores tendrá el régimen legal y las limitaciones previstas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes peculiaridades.

2. El trabajador o trabajadores trasladados tendrán derecho a una compensación por todos los conceptos de:

- Gastos de traslado propio y de los familiares a su cargo que convivan y se desplacen con él/ella.
- Gastos de transporte de mobiliario, ropa y enseres.

3. Dadas las especiales circunstancias en que a veces se realiza la prestación de servicios de los trabajadores de las empresas de servicios, el lugar de ejecución de la actividad laboral vendrá determinado por las facultades de organización de la empresa, así como por las necesidades productivas de la empresa contratante de sus servicios, consignadas en el contrato de arrendamiento de servicios. En su virtud, el personal de la empresa tendrá como lugar de trabajo para la prestación de sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa contratante, cuando así lo requiera la naturaleza del servicio contratado, sin que por ello se cause derecho al devengo de dietas cuando no exceda de un radio de 30 kilómetros a contar desde el límite del término municipal correspondiente al lugar habitual de trabajo ni se configure como supuesto de movilidad geográfica individual cuando no exceda de 50 Kilometros

4. Traslados y permutas voluntarias. La comisión paritaria se comprometerá a estudiar y analizar los posibles traslados y permutas voluntarias de los trabajadores, no habiendo en ningún caso, ninguna compensación económica.

En el caso de las permutas, los trabajadores afectados deberán contar con la misma categoría y mismas funciones.

En todos los casos la empresa será la encargada de autorizar dichos traslados y permutas.

#### Artículo 29. *Dietas y kilometraje.*

1. Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a otros centros o lugares de trabajo, percibirán, en concepto de dietas, las cantidades siguientes:

- a) En el caso de que no se pernocte y siempre que el viaje sea superior a 200 kilómetros, el trabajador o trabajadora percibirá doce (12) euros, en caso de efectuar la comida del mediodía fuera del domicilio.
- b) Veinticinco (25) euros, en el supuesto de realización de las dos comidas del día.
- c) En el caso de que se tuviera que pernoctar fuera del domicilio habitual, la empresa se encargara de buscar sitio digno y en última instancia se establecerá un importe mínimo de 40 euros para ello.

2. En el caso de trabajadores que utilicen su propio vehículo, por razón de su trabajo en desplazamientos por cuenta de la empresa, se establece un importe por kilometraje de 0,19 euros/kilómetro.

#### Artículo 30. *Modificación de condiciones de trabajo.*

Las modificaciones de las condiciones de trabajo en Partnerwork tendrán el régimen legal y las limitaciones previstas en los artículos correspondientes del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO V

**Sistema de clasificación profesional**

A los efectos del presente convenio colectivo, se considera o define el «Puesto de Trabajo» de la siguiente manera:

«El puesto de trabajo se define por las tareas y funciones que desempeñe el trabajador, por el sistema de clasificación profesional de este convenio y por el centro o lugar de trabajo donde preste los mismos, de manera que cualquier variación en algunos de los factores anteriores constituirá un cambio de puesto de trabajo.»

**Artículo 31. Grupo profesional.**

Respetando en todo caso el Salario Mínimo Interprofesional, el Sistema de Clasificación Profesional será el siguiente:

Grupo profesional.

Los trabajadores que presten sus servicios en Partnerwork 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 Capítulo, de acuerdo con los correspondientes Grupos Profesionales.

Los Grupos Profesionales consignados en el presente convenio son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren.

Todo empleado está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le asignen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional y en el ámbito del Grupo Profesional correspondiente.

En el caso de concurrencia habitual en un puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias, que sean básicas para puestos cualificados en grupos profesionales inferiores.

**Artículo 32. Sistema de clasificación grupos profesionales.**

Sistema de clasificación de los grupos profesionales:

Grupo 1. Personal Directivo, Titulados, Jefes de Proyectos/Jefes de Servicio.

Grupo 2. Mandos Intermedios y Coordinadores.

Grupo 3. Técnicos, Jefes de Equipo, Jefes de Turno.

Grupo 4. Operario Especialista. Administrativos.

Grupo 5. Operarios y Auxiliares Administrativos.

**Artículo 33. Características de encuadramiento de los Grupo Profesionales.**

Grupo 1. Personal Directivo, Titulados, Jefes de Proyectos/Jefes de Servicio.

Director de Departamento: Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente del Área de Operaciones, Financiero, RRHH, Comercial, etc., dirigiendo la planificación y programación de actuación general de la empresa, reportando directamente a la Dirección General.

Director Regional o de Área: Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al

frente un centro de trabajo de importancia de la empresa o de varias delegaciones u oficinas en la misma o distinta zona geográfica.

**Jefe de Proyectos:** Es el que, desde una Delegación o centro de trabajo de la empresa, y con independencia de otros cometidos, tiene atribuida la misión de verificar y comprobar el cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas al personal de operaciones en el ámbito de los servicios contratados con los clientes, dando cuenta inmediatamente al Director de Delegación o superior de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas y atender cuantas necesidades e incidencias del personal a su cargo.

**Jefe de Servicio:** Es el trabajador que desempeña los cometidos de superior jerárquico o responsable de un servicio concreto, con independencia de que esté o no en posesión de título académico, siempre que éste no sea necesario para la realización del trabajo. Es el encargado de relacionarse directamente con el coordinador o responsable correspondiente de la empresa cliente.

#### Grupo 2. Mandos Intermedios y Coordinadores.

**Director de Delegación:** Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que esta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una Delegación o centro de trabajo de la empresa.

**Adjunto al Director de Delegación:** Es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia, teniendo una dependencia directa de un Director de Delegación o en su defecto del responsable del área de su influencia.

**Coordinador.** Es el trabajador que, con la responsabilidad limitada a su área de actividad y trabajadores a su cargo, tiene por misión verificar y comprobar el cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los jefes de equipo, encargado de comunicarse con el personal de la empresa cliente designado y reportando al responsable del Servicio, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas y atender cuantas necesidades e incidencias del personal a su cargo.

#### Grupo 3. Técnicos, Jefes de Equipo, Jefes de Turno.

**Técnicos:** Trabajadores que se encargan, entre otras cuestiones de administración, de funciones específicas relacionadas con la selección de personal, seguimiento del trabajador, prevención de riesgos laborales, etc., que requieren de una titulación específica para el adecuado desempeño de las funciones y responsabilidades.

**Jefe de Equipo/Turno:** Es el trabajador que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de todos los trabajadores a su cargo, bajo la dependencia del Coordinador.

**Jefe Administrativo:** Es quien provisto o no de poder limitado está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia administrativa que tenga a su cargo, así como de distribuir los trabajos al personal que de él dependa.

#### Grupo 4. Operario Especialista. Administrativos.

**Administrativo:** Es el empleado que, bajo las órdenes de un jefe, tiene a su cargo un trabajo determinado, requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas, que requieren conocimientos generales en técnica administrativa.

**Comercial:** Es el empleado cuya función consiste en vender y promocionar los servicios de la empresa, reportando a su respectivo delegado o Jefe de Ventas.

**Operario especialista:** Sin números clausus, es el trabajador de operaciones que ha acreditado poseer los conocimientos generales de oficio de que se trate, adquiridos mediante formación sistemática o por una práctica eficiente y continuada, por lo que se encuentra capacitado para realizar los trabajos correspondientes al servicio con la necesaria corrección y rendimiento. Requiere del conocimiento teórico-práctico y la experiencia previa necesarias para la utilización de equipos y máquinas de trabajo de

cierta complejidad que pueden requerir estar en posesión de título o capacitación profesional específicos.

Se engloban las siguientes actividades los distintos grupos de trabajadores de los siguientes colectivos: Personal de limpieza de edificios y locales, Limpieza de hoteles, Servicios de jardinería, Seguridad, Contact Center, Técnicos tributarios y asesores fiscales, Consultoría, Estudios de Mercado, Artes Gráficas, Manipulados, Manipulados de Papel y Cartón, Preparación de Pedidos, Servicios de campo para actividades de reposición, Asistencia en tierra en aeropuertos y trenes, Conductores, Movimiento de mercancía y Paquetería, Personal de aparcamientos y garajes, Personal de gestión de Eventos Corporativos y sociales, Conserjería, Administrativos y Tecnicos de Venta, Outsourcing comercial y demás actividades susceptibles de Externalización.

#### Grupo 5. Operarios y Auxiliares Administrativos.

**Gestor Atención Cliente:** Es el empleado que tiene como principal misión es estar al servicio del cliente desarrollando tareas administrativas auxiliares.

**Operario:** Sin números clausus, es el trabajador destinado a realizar aquellas funciones concretas y determinadas que, sin constituir oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad, y el conocimiento del funcionamiento o uso de equipos de trabajo o maquinaria no sofisticada.

**Auxiliar Administrativo:** Es el trabajador que realiza tareas específicas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia. Su actividad se refiere a cuestiones elementales y está bajo la supervisión de otro trabajador

**Manipulador:** Es el trabajador que realiza tareas específicas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia. Su actividad se refiere a cuestiones elementales del oficio designado, que no requiera el manejo de maquinaria y está bajo la supervisión de otro trabajador.

Se engloban las siguientes actividades los distintos grupos de trabajadores de los siguientes colectivos: Personal de limpieza de edificios y locales, Limpieza de hoteles, Servicios de jardinería, Seguridad, Contact Center, Técnicos tributarios y asesores fiscales, Consultoría, Estudios de Mercado, Artes Gráficas, Manipulados, Manipulados de Papel y Cartón, Preparación de Pedidos, Servicios de campo para actividades de reposición, Asistencia en tierra en aeropuertos y trenes, Conductores, Movimiento de mercancía y Paquetería, Personal de aparcamientos y garajes, Personal de gestión de Eventos Corporativos y sociales, Conserjería, Administrativos y Tecnicos de Venta, Outsourcing comercial y demás actividades susceptibles de Externalización.

## CAPÍTULO VI

### Régimen salarial

#### Artículo 34. *Estructura salarial y conceptos.*

La retribución de los trabajadores de Partnerwork estará integrado por:

- a) El salario base de convenio.
- b) Los complementos salariales establecidos en el presente convenio.
- c) Los complementos extrasalariales que correspondan.
- d) Las Gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mensual.
- e) En su caso, las mejoras voluntarias individualmente pactadas o unilateralmente concedidas por el empresario.

#### Artículo 35. *Salario de base de convenio.*

1. El salario base de convenio es la parte de la retribución abonada a los trabajadores, en función de su grupo profesional de encuadramiento por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente convenio.

La cuantía del salario base de convenio en cómputo anual para el personal de Partnerwork es la establecida en el anexo I del presente convenio, para un trabajador a jornada completa.

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

#### Artículo 36. *Posibles complementos salariales.*

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:

a) Puesto de trabajo.

Se devengará cuando así se acuerde mediante pacto individual o colectivo entre empresa y trabajador en virtud de las especiales características del puesto de trabajo asignado. No tendrán carácter personal ni consolidable, por lo que se suprimirá su abono cuando dejen de efectuarse las funciones o desaparezcan las condiciones que dieron lugar a su devengo.

b) Plus de trabajo nocturno.

Salvo que el trabajo convenido sea nocturno por propia naturaleza, los trabajadores que presten jornada nocturna, tendrán derecho a percibir un complemento salarial en cuantía equivalente al 25 por 100 del salario base establecida en las correspondientes tablas retributivas por categorías del presente convenio.

c) De carácter personal, excepto antigüedad.

Tales como aplicación de títulos, idiomas o conocimientos especiales, o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales del trabajador y que no haya sido valorado al ser fijado el salario base.

d) Plus de festivos.

Los trabajadores percibirán en concepto de plus de festividad la cantidad del 30 por 100 de incremento del salario base de las horas que realice en domingo o festivo, del salario base establecido en las correspondientes tablas retributivas por categorías del presente convenio.

No se considera trabajo festivo el realizado por el personal que hubiera sido específicamente contratado para realizar servicios con jornada laboral de lunes a domingo.

e) Plus de disponibilidad.

f) Se abonará en los supuestos en que los trabajadores tengan que estar, como consecuencia de la especificidad del servicio, a disposición de la empresa sin realizar trabajo efectivo. El importe del indicado plus se establecerá individualizadamente, en función de las horas de disponibilidad, especialidad del servicio u otros factores que concurran en el mismo Cobro anual de un complemento de gestión de Absentismo por importe de 30 euros.

g) Este complemento se abonará a aquellos trabajadores que hayan trabajado durante todo el año natural, comenzando a contar desde enero, es decir, aquellos trabajadores que no hayan tenido ninguna situación de absentismo.

h) Complemento de Antigüedad.

Este complemento comenzará a contar/abonar los años de antigüedad del trabajador, desde la firma de este convenio, por un valor de 35 euros mensuales por cada quinquenio.

## Artículo 37. *Gratificaciones extraordinarias y Pagas Extraordinarias.*

1. Los trabajadores tendrán derecho a dos pagas extraordinarias al año, en cuantía equivalente al 100 por 100 del salario de convenio del Grupo correspondiente, de acuerdo con las tablas del presente convenio.

2. Las pagas extraordinarias de julio y diciembre se prorratearan en doce Mensualidades.

3. Para poder compensar económicamente a los trabajadores que se encuentren activos a partir de la publicación de este convenio colectivo, los trabajadores afectados cobrarán dos gratificaciones extraordinarias de 250 euros brutos cada una, en las nóminas de junio y de diciembre, gratificaciones que no serán absorbibles ni compensables, siendo un derecho personal de los trabajadores que estuvieran en activo antes del 1 de enero de 2022. Una vez finalice el año 2022, se beneficiarán de estas gratificaciones aquellos trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa y así sucesivamente.

4. En el caso de los trabajadores con reducción de jornada, se cobrarán las dos gratificaciones mencionadas de forma proporcional a la jornada.

## Artículo 38. *Percepciones extrasalariales.*

Tendrán carácter extrasalarial las percepciones, cualquiera que sea su forma, que no respondan a una retribución unida directamente, mediante vínculo causal, con el trabajo prestado.

Dichas percepciones se regularán en cuanto a sus cotizaciones y retenciones, en su caso, por la legislación vigente en esta materia.

Se podrán establecer las siguientes percepciones extrasalariales:

a) Plus de herramientasde trabajo.

Se establece para los casos de servicios en que sean entregados por Partnerwork al trabajador para la ejecución del mismo equipos y material de trabajo específicos, como compensación de gastos correspondientes a limpieza y conservación habitual de los mismos. Su importe se fijará en función de las concretas características de las herramientas de trabajo entregadas.

## Artículo 39. *Complemento IT y AT.*

Incapacidad laboral derivada de accidente de trabajo (AT). Se complementa al 100 % toda baja por accidente que tenga una duración de más de treinta días.

## CAPÍTULO VII

### Varios

## Artículo 40. *Liquidación de saldo y finiquito.*

La documentación del recibo de la liquidación de saldo y finiquito se realizará siempre y, como máximo, en los diez días hábiles siguientes a la fecha de la baja. El abono de la liquidación de saldo y finiquito abonará mediante transferencia en el plazo máximo de dos semanas desde la extinción del contrato correspondiente.

## Artículo 41. *Equipos, material de trabajo, y normas relativas a la imagen y ropa de trabajo.*

1. A través del órgano de negociación correspondiente, se establecerán las normas y protocolos relativas a la uniformidad y la calidad de ésta, así como el número de prendas a proporcionar a los trabajadores, en función del servicio prestado, distinguiendo entre la ropa de verano e invierno. En caso de no alcanzar un acuerdo, la empresa

adoptará las decisiones que estime pertinentes, informando a la representación legal de los trabajadores de las mismas.

2. El trabajador será responsable de los equipos y material de trabajo que le sean entregados por Partnerwork 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 o al cliente, en su caso. El trabajador, asimismo, es responsable del material que le haya sido entregado, cuando la pérdida o deterioro se haya producido por negligencia, distracción o causa imputable al mismo. Los cambios o sustituciones de ropas de trabajo, utensilios, maquinas, etc. se regirá por el procedimiento establecido al efecto en cada servicio.

3. Dado que la actividad de Partnerwork se presta, fundamentalmente, frente a terceros clientes con los que se ha suscrito los correspondientes contratos de arrendamientos de servicios, todos los trabajadores deberán respetar las normas de régimen interno, de seguridad o de acceso a los centros de trabajo que estén establecidas o se puedan establecer por la empresa cliente. Los incumplimientos a estas Normas se considerarán FALTAS LABORALES, cuya gravedad se establece en el régimen sancionador de este convenio.

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

### Plan de Igualdad.

#### I. Introducción.

La Constitución Española, dentro del título dedicado a los Derechos y Deberes Fundamentales, concretamente en su artículo 14, establece que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón, entre otras cosas, de sexo.

El artículo 9.2 de nuestra carta magna consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea.

Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con la finalidad de dar cumplimiento a estas prescripciones se aprueba en el ordenamiento jurídico español la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre; el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente por lo que resulta necesaria una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Para la consecución de estos objetivos la legislación antes mencionada establece medidas que tratan de paliar estas situaciones en todos los ámbitos de la vida.

Hay que destacar la especial atención que presta a la desigualdad en el ámbito de las relaciones laborales.

Se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y se fomenta la mayor responsabilidad entre hombres y mujeres en la asunción de obligaciones familiares. Al mismo tiempo se establece la necesidad de promover, dentro de la empresa, políticas activas para hacer efectivo este principio.

El Plan de Igualdad debe basarse en la promoción de la igualdad de oportunidades y la diversidad se hacen patentes en los más variados ámbitos de la empresa. Así, se deben reflejar la diversidad de las comunidades en las que se tiene presencia y la multiculturalidad debe ser un elemento que nos enriquece por cuanto permite el desarrollo del personal y una mayor adaptabilidad de los equipos al cambio.

La diversidad y la igualdad de oportunidades participan igualmente en la construcción de una imagen de empresa y, más ampliamente, de una imagen social de referencia. La igualdad de oportunidades es, por tanto, un principio a cuya aplicación efectiva se compromete de manera firme y visible.

## II. Objetivos del plan de igualdad.

- Garantizar y Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres para conseguir, en el ámbito laboral la misma oportunidad de ingreso y desarrollo profesional.
- Promover las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.
- Aplicar medidas correctoras para conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito profesional.
- Garantizar que la gestión de RR.HH. cumple con los requisitos legales en materia de igualdad de oportunidades.
- Promover el principio de igualdad de oportunidades entre toda la plantilla con el objetivo de implicar a todo el personal.
- Reforzar el compromiso de responsabilidad social de la Empresa para conseguir una mayor calidad de vida de sus empleados.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores.
- Proporcionar formación adecuada a las personas que lo necesiten.
- Consideración específica de los supuestos de riesgo en el embarazo.
- Establecer un Protocolo de actuaciones para los casos de acoso sexual, acoso moral y violencia de género.
- Creación de un Foro Para la Igualdad que realizará el seguimiento y control de la aplicación del principio de igualdad y las medidas incluidas en este Plan.

## III. Medidas.

### A) Selección, acceso al empleo y contratación.

- Se garantizará que los procesos de selección de la entidad no vulneren el principio de igualdad, con el objetivo de conseguir una presencia equilibrada entre hombres y mujeres.
- Se fomentará y sensibilizará en los principios de igualdad de oportunidades a todas aquéllas personas que participen en el proceso de selección y contratación.
- Las ofertas de empleo deberán estar basadas en los datos y condiciones objetivas de los puestos, utilizando un lenguaje no sexista y no emplear imágenes de mujeres y hombres estereotipadas.
- Especificar en la oferta de empleo para aquéllos puestos en que las mujeres están sub-representadas que a dichos puestos pueden acceder tanto hombres como mujeres.
- En las entrevistas de selección no se tendrán en cuenta aspectos de contenido personal y se evitará cualquier pregunta de contenido sexista.
- Revisión de criterios y procedimientos de selección, basándose únicamente en aspectos objetivos.
- Establecer programas específicos para la selección de mujeres que ocupen puestos de trabajo donde estén sub-representadas.
- Introducir prácticas orientadas a seleccionar mujeres en puestos de trabajo tradicionalmente masculinos.
- La empresa formará y sensibilizará en materia de igualdad de oportunidades a los responsables de selección de personal.

## B) Formación.

- Se incorporarán al Plan de Formación acciones específicas en los temas de igualdad.
- Realizar cursos o jornadas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades dirigido a todo el personal de la empresa.
- Se garantizará que los cursos de formación para la promoción interna serán ofrecidos con criterios de equidad y proporcionalidad.
- Realizar la difusión de la conveniencia y utilidad de la formación para el acceso a la promoción, así como para el logro del éxito profesional en la función desempeñada y del enriquecimiento personal.
- Fomentar el uso de las nuevas tecnologías y del aprendizaje virtual como herramienta de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Favorecer la programación de los cursos presenciales dentro de la jornada laboral.
- Facilitar la participación voluntaria de las personas con reducción de jornada o con contrato suspendido por excedencia por motivos familiares en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

## C) Promoción.

- La empresa garantizará que no existirá ningún tipo de discriminación por razón de género en el desarrollo y promoción profesional.
- Establecer los mecanismos adecuados para que la totalidad de la plantilla tenga acceso a la promoción de manera objetiva y sin discriminación. Para ello se informará a todo el personal de las vacantes existentes mediante los medios más adecuados para garantizar el acceso a esta acción.
- Todos los procesos de promoción interna y desarrollo profesional se realizarán mediante criterios claros, objetivos y no discriminatorios y se basarán en los principios de mérito, capacidad y adecuación al puesto de trabajo, garantizando que cada puesto es ocupado por el candidato/a más adecuado, con ausencia de cualquier discriminación por razón de sexo.
- Publicitar en la empresa que los procesos de promoción interna se realizan en igualdad de condiciones, para facilitar el aumento de candidaturas de mujeres.
- En situación de excedencia por cuidado de hijo o familiar se podrá participar en convocatorias de cobertura de vacantes en las mismas condiciones que los trabajadores en activo.

## D) Retribución.

- La empresa garantizará la no discriminación salarial para los dos sexos.
- Se regulará una política retributiva clara y transparente, para evitar discriminaciones por razón de género.

## E) Información, comunicación y lenguaje.

- Se garantizará que en todos los escritos que se realicen no existirá ninguna forma expresa sexista y se promoverá el lenguaje de igualdad entre hombres y mujeres.
- Se revisarán todos los textos ya publicados, que estén a disposición para ser consultados, así como los impresos de todos los procesos internos y externos del grupo, para promover un lenguaje no sexista y que se observe la igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- Diseño y puesta en marcha de un plan de comunicación para toda la plantilla dando a conocer los conceptos de igualdad de trato y oportunidades.
- Asegurar que toda la plantilla tiene acceso a dicha información.
- Utilizar los medios internos de comunicación para difundir mensajes de igualdad de oportunidades.
- No utilizar estereotipos discriminatorios en la elección de la ropa de trabajo.

– Redactar y difundir a la plantilla una declaración de principio o política de igualdad que incluya el compromiso de la dirección de la empresa en la igualdad de oportunidades.

F) Conciliación de la vida laboral y familiar.

– La Empresa:

- Manifiesta el más absoluto respeto en el cumplimiento de las disposiciones legales en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, en concreto las recogidas en el Estatuto de los Trabajadores relativas a suspensiones de contrato por razón de maternidad o paternidad, excedencias para el cuidado de hijos menores y familiares dependientes o permisos retribuidos por lactancia, cuidado de familiares, hospitalización etc.,

- Informará a toda la plantilla de los cambios introducidos por la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y garantizará que esos derechos sean accesibles para toda la plantilla.

- Acordará medidas concretas de conciliación.
- Fomentará el uso de medidas de conciliación entre los hombres.
- Mejorará los derechos para las mujeres víctimas de violencia de género.

G) Creación del foro para la igualdad.

– Se establece la creación de un Foro Para la igualdad, que será el órgano que se ocupará de dar cumplimiento a los objetivos del Plan de Igualdad en el «Perímetro Cofely».

a) Composición.

Estarán constituidas por la dirección de la empresa y la representación sindical, que serán los encargados de llevar a cabo las tareas que se encomienden a la Comisión y de informar al resto de la plantilla.

Estará constituida por tres componentes de la empresa y tres de los representantes sindicales.

La Empresa aportará a este Comisión cuantos medios sean precisos para el correcto desarrollo de sus funciones y sus miembros recibirán la formación necesaria y específica en esta materia.

b) Reuniones.

Para la realización del seguimiento de las disposiciones establecidas en este Plan la comisión se reunirá semestralmente, aunque durante el primer año las reuniones serán cuatrimestrales.

c) Objetivos.

Promover la defensa y aplicación del principio de igualdad entre hombre y mujeres para poder garantizar en el ámbito laboral la misma oportunidad de ingreso y de desarrollo profesional.

Realizar un seguimiento de la aplicación de las medidas legales y de las pactadas en este plan para fomentar la igualdad.

Proponer medidas para mejorar las posibilidades de acceso a la mujer a los lugares de responsabilidad.

Proponer medidas para poder conseguir una representación equilibrada de la mujer en nuestra empresa.

Proponer medidas contra la discriminación por razón de género, contra el acoso sexual, el acoso moral y la violencia de género.

Proponer acciones formativas y de sensibilización en esta materia.

Consideración de las situaciones específicas de las mujeres embarazadas con riesgo en el embarazo.

Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, valorar la adecuación de las actuaciones a las necesidades del plan, así como evaluar su eficiencia.

Realización anualmente de un informe de seguimiento de aplicación de las medidas pactadas en el Plan.

En caso de que cualquiera de las partes lo considere necesario proponer la revisión del Plan para mejorar su aplicación.

Artículo 43. *Protocolo de actuación en caso de acoso sexual, por razón de sexo o moral.*

#### I. Principios.

La Constitución Española reconoce expresamente el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral. El ET contempla el derecho de los trabajadores al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

La LO 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas el «deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo.

Tanto el acoso sexual como aquel por razón de sexo son conductas que vulneran directamente la dignidad de la persona y, además, contaminan el entorno laboral y pueden afectar a la salud, la confianza y el rendimiento laboral de aquéllos que la sufren.

El acoso crea objetivamente un ambiente incómodo e ingrato en el trabajo.

Estos tipos de acoso, además de ser conductas discriminatorias también pueden ser considerados delitos. De acuerdo con estos principios la empresa se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a que hacemos referencia. Pero también hay que hacer referencia al hecho de que todos los empleados de la empresa deben evitar estas conductas indeseables y es necesario sensibilizar a la plantilla en esta cuestión e informar a la dirección de la empresa de cualesquiera conductas de este tipo que se tenga conocimiento.

Se establece un protocolo de actuación específico para la presentación y tramitación de quejas y denuncias sobre acoso sexual y por razón de sexo que intentará analizar y resolver internamente estas situaciones, con criterios de eficacia y celeridad y basándose en los principios de confidencialidad y presunción de inocencia de todas las personas.

#### II. Conceptos.

Las conductas que, según el siguiente Protocolo, son objeto de prohibición son:

Acoso sexual.

Se considera tal cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

## Acoso por razón de sexo.

Es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Hay que distinguir el acoso sexual de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas. En el primer caso dichas aproximaciones no son deseadas por la persona a la cual van dirigidas. Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son discriminatorios. Es necesario tener presente que un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de un derecho a la aceptación de una situación constitutiva de este tipo de acoso también se considera acto discriminatorio.

Estas situaciones se pueden producir tanto fuera como dentro del trabajo, en la selección previa a la relación contractual o durante el transcurso de la relación laboral.

La persona acosadora suele ser una persona superior en la jerarquía, pero también puede ocupar una posición de igual o inferior rango jerárquico. Acoso moral dentro del ámbito laboral.

## Acoso moral.

Es toda conducta práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

## Tipos.

Los tipos de acoso pueden ser los siguientes:

– Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual. En este tipo de acoso, la aceptación del requerimiento de esta naturaleza se convierte, implícita o explícitamente, en condición de empleo, bien para acceder al mismo, bien para mantener o mejorar el estatus laboral alcanzado, siendo su rechazo la base para una decisión negativa para el sujeto pasivo. Es un comportamiento en el que, de uno u otro modo, el sujeto activo conecta de forma condicionante una decisión suya en el ámbito laboral a la respuesta que el sujeto pasivo de a sus requerimientos en el ámbito sexual.

– Acoso sexual medioambiental en el entorno laboral. En este tipo de acoso los sujetos activos mantienen una actitud o un comportamiento de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por el destinatario, y lo suficientemente grave para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando en su entorno un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual. Lo afectado negativamente, en este caso, es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo. El sujeto pasivo se ve sometido a tal tipo de presión en su trabajo que ello termina creándole una situación laboral insostenible, creándole además consecuencias psicológicas negativas que son causa de una repercusión desfavorable en su prestación laboral. En este caso pueden ser sujetos activos tanto los superiores jerárquicos y los compañeros o compañeras de trabajo como terceras personas que tengan relación de algún tipo con la empresa

## III. Procedimiento de actuación.

La empresa activará el procedimiento interno de actuaciones cuando se denuncie la existencia de acoso o de hechos susceptibles de ser considerados como tal.

Principios del procedimiento:

- I. Protección a la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas.
- II. Protección al trabajador presuntamente acosado/a en cuanto a su seguridad y salud.
- III. Audiencia imparcial de todas las partes.
- IV. Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.
- V. Tramitación urgente.
- VI. Investigación exhaustiva de los hechos.
- VII. Adopción de medidas contra las personas cuyas conductas de acoso resulten acreditadas y contra las personas que realicen denuncias falsas en relación a estos comportamientos.

Procedimiento:

Las denuncias podrán dirigirse bien al Presidente o Secretario del Foro para la Igualdad o bien a los representantes de los trabajadores de los centros de trabajo a los que pertenezcan los trabajadores, quienes darán traslado de las denuncias al Presidente o Secretario, poniéndolas en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos.

Cuando se trate de denuncias verbales, la Comisión valorará la fuente, la naturaleza y la veracidad de dicha denuncia y, si encuentra motivos suficientes que la justifiquen, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

La Dirección de RR.HH. designará a un instructor del procedimiento de entre sus miembros.

El instructor deberá reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad necesarias para hacerse cargo de la instrucción del procedimiento.

En un primer momento se tratará de resolver la situación extraoficialmente a través de un procedimiento no formal.

En muchas ocasiones el simple hecho de manifestar al presunto agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema. Para ello el instructor se entrevistará con el afectado y con la persona denunciada y, en los casos de extrema gravedad con ambas partes.

En el plazo de siete días, contados desde la presentación de la denuncia, el instructor elaborará un informe el cual elevará a la Comisión.

Si este procedimiento no da resultado o es inapropiado para resolver el problema se recurrirá al procedimiento formal, en el cual se podrán utilizar más medios tendentes al esclarecimiento e incluso adoptar las medidas cautelares que se crean oportunas. Este concluirá con un informe, que se elaborará en un plazo máximo de treinta días.

A su vez, se designará una Comisión de Seguimiento y Decisión que estará formada por la Dirección de Recursos Humanos y los miembros del Foro para la Igualdad.

Son funciones del instructor:

I. Realizar las gestiones oportunas para el esclarecimiento de los hechos recabando toda la información necesaria, realizando entrevistas con las personas afectadas, mantener reuniones con los implicados y cualquier otra actuación adecuada a la finalidad perseguida.

II. Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual e iniciar las actuaciones que sean precisas.

III. Recomendar y gestionar ante la Dirección de RR.HH. las medidas precautorias que estime convenientes, entre las que se encuentra la separación de la víctima y el presunto agresor. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio en las condiciones de trabajo.

IV. Elaborar un informe sobre el supuesto de acoso investigado, que incluya los indicios y medios de prueba del caso, así como las conclusiones a que se ha llegado.

Son funciones de la Comisión:

1. Promover y desarrollar medidas concretas y efectivas en el ámbito de la empresa y de las personas que en ella trabajan, con la voluntad de resolver este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación.
2. Determinar y establecer las medidas precautorias que estime convenientes.
3. Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso sexual
4. Velar por las garantías incluidas en este Protocolo.
5. Estudiar el informe elaborado por el Instructor del procedimiento y, en base a ello, adoptará una decisión:
  - a) Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos se archivará el expediente.
  - b) Si, con motivo de la investigación realizada, no se constata la existencia de acoso, pero se pone de manifiesto un conflicto personal relevante generado por el trabajo, se propondrá la adopción de las medidas oportunas para solucionar el conflicto.
  - c) Si se constata la situación de acoso se instará la apertura del expediente disciplinario contra la persona denunciada.

Las denuncias falsas serán igualmente constitutivas de actuación disciplinaria.

El acoso sexual o por razón de sexo viene tipificado en el convenio colectivo como falta muy grave.

Cualesquiera otras que pudiesen derivarse de la naturaleza de sus funciones y de aquello que contempla el presente Protocolo. Cualquier persona que forme parte de la Comisión, involucrada en un procedimiento de acoso o afectado por relación de parentesco, de amistad o de enemistad manifiesta, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Si fuese la persona denunciada, quedará invalidada por cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso. Este procedimiento no impide la utilización paralela o posterior, por parte de la víctima, de vías administrativas o judiciales.

#### IV. Circunstancias agravantes.

Se considerarán circunstancias agravantes las siguientes:

- a) La reincidencia en la comisión de actos de acoso de la persona denunciada.
- b) La existencia de dos o más víctimas.
- c) La constatación de conductas amenazantes o represalias por parte de la persona agresora sobre la víctima o sobre su entorno personal o familiar
- d) La discapacidad de la víctima, ya sea física o mental.
- e) Si el acoso se produce durante el proceso de selección.
- f) Si el contrato de la víctima no es indefinido o si su relación con la empresa no tiene carácter laboral.

#### V. Medidas complementarias.

Si se constata la existencia del acoso la Comisión podrá adoptar las siguientes medidas por propia iniciativa o a propuesta del instructor:

- Apoyo psicológico y social al acosado/a y su familia.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.

## VI. Garantías y seguimiento.

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo y contra aquéllas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismos o frente a terceros.

## VII. Publicidad.

La empresa se compromete a lanzar una campaña explicativa para enseñar cómo se puede advertir una situación de acoso y para informar a los trabajadores de sus derechos y de los recursos con los que cuentan. Para poder prevenir situaciones de acoso se incluirá esta materia en los programas de formación, especialmente en el caso de las personas que tengan personal a su cargo. El contenido del presente Protocolo es de obligatorio cumplimiento para todo el personal de la empresa. Su contenido entrará en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la entidad. Se mantendrá en vigor hasta que no sea modificado o reemplazado por otro.

## CAPÍTULO VIII

### Artículo 44. *Extinción del contrato a instancia del trabajador.*

Dada la naturaleza de la actividad que la empresa lleva a cabo y de la repercusión en el servicio a los clientes, los trabajadores que voluntariamente dejen de prestar servicios en la empresa deberán preavisar y comunicarlo por escrito con la antelación mínima prevista en este convenio a la fecha del cese.

Respetando el citado preaviso por parte del trabajador, la empresa abonará la liquidación correspondiente. La inobservancia de este período de preaviso dará derecho a la empresa a detraer de la correspondiente liquidación del trabajador una indemnización equivalente al salario de los días dejados de preavisar.

El preaviso, que deberá realizarse por escrito, deberá ser presentado en la empresa con la siguiente antelación:

- a) Técnicos titulados: Un mes.
- b) Resto de trabajadores: Quince días.

Cuando la vigencia del contrato suscrito entre Partnerwork y el personal contratado fuera igual o inferior a los plazos de preaviso antes indicados, la duración de los mismos quedará reducida a la mitad del tiempo de vigencia de la relación laboral acordada entre las partes contratantes.

El incumplimiento por parte del trabajador de esta obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, detrayéndolo de la cantidad que tenga que percibir el trabajador en concepto de liquidación, saldo y finiquito.

## CAPÍTULO IX

### Régimen disciplinario

### Artículo 45. *Graduación de faltas.*

Sin perjuicio de las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, las faltas cometidas por los trabajadores y trabajadoras de Partnerwork, se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, en su reincidencia, en leves, graves y muy graves.

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves, las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad, en un mes, sin motivo justificado. Tiene consideración de falta de puntualidad, tanto la llegada tarde al trabajo como la salida del mismo antes de la hora establecida para ello.
- b) La no comunicación, con 48 horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia o puntualidad al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- c) El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o sin motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de Partnerwork o de la empresa contratante, o causara daños o accidentes a sus compañeros de trabajo en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
- d) La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
- e) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- f) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral o fiscal como el cambio de su residencia habitual.
- g) La falta ocasional de aseo o limpieza personal.
- h) Las faltas de respeto de escasa consideración a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
- i) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
- j) Encontrarse, sin autorización, en el centro de trabajo propio o en el de la empresa contratante, fuera de la jornada laboral.
- k) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen escándalo o alboroto podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- l) Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves injustificadas por tiempo superior al necesario.
- m) No fichar a la entrada o salida del trabajo, cuando estuviera un sistema de control de acceso, siempre que tal circunstancia sea ocasional.

2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves, las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad, en un mes, o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin motivo justificado.
- b) Faltar hasta dos días al trabajo durante un mes sin causa que lo justifique.
- c) No prestar la atención o diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración al trabajador, a la empresa, a los compañeros de trabajo o a terceros.
- d) La simulación de supuestos de enfermedad, IT o accidente, así como la falsificación de partes de trabajo, siempre que no se considere falta muy grave.  
Y la no entrega en tiempo y forma de los documentos que justifiquen la ausencia por IT por cualquier motivo.
- e) La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo que entrañen riesgo grave para el trabajador, para sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por Partnerwork o por la empresa contratante.
- f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe el riesgo para su vida o salud o para la de sus compañeros.
- g) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al trabajador o a sus compañeros.

h) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada, siempre que no se considere falta muy grave.

i) Realizar, sin permiso, trabajos particulares en la empresa o centro de trabajo propio o de la empresa contratante, así como la utilización para uso propio de herramientas de Partnerwork o de la empresa contratante, tanto dentro como fuera del centro de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

j) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

k) Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa propia o contratante a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.

l) La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

m) No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones maquinaria o locales.

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

o) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

p) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

q) El incumplimiento específico de las normas o instrucciones dadas en materia de prevención de riesgos laborales, siempre que no se considere falta muy grave.

r) El mal uso de la maquinaria y de las instalaciones de la empresa cliente.

s) La falta de uniformidad en el puesto de trabajo, así como tener un adecuado mantenimiento del mismo.

3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves, las siguientes:

a) Más de diez faltas de puntualidad, en un mes, o de veinte en seis meses, sin motivo justificado.

b) Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza o de autoridad en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo. También se aplicará en los supuestos en que el material sea propiedad o esté en la empresa cliente.

e) La embriaguez y toxicomanía habitual que repercuta negativamente en el trabajo.

f) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

g) La competencia desleal.

h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

i) La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

j) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

k) La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.

l) La desobediencia continuada o persistente.

m) Los actos desarrollados en el centro de trabajo propio o del cliente, o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

- n) La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo propia o de la contratante.
- o) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
- p) La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
- q) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.
- r) Usar el teléfono, correo electrónico, Internet u otros medios sin la debida autorización,
- s) Fumar en lugares prohibidos.
- t) El incumplimiento reiterado de los procedimientos de trabajo establecidos por Partnerwork, así como las normas de la empresa cliente.
- u) No fichar a la entrada o salida del trabajo, cuando estuviera un sistema de control de acceso, siempre que tal circunstancia fuera habitual. Igualmente, Incumplir las normas establecidas por la empresa cliente en cuanto a controles de acceso y salida del centro, así como en cuanto a las normas de seguridad.
- v) El acoso laboral, así como la utilización de expresiones atentatorias contra la dignidad de otros trabajadores de caracteres xenófobos, sexuales, religiosos y análogos.
- w) La presentación de reclamaciones o demandas contra la empresa que hayan sido declaradas expresamente por sentencia firme como temerarias.
- x) Coger, comer, beber, etc. productos que se estén manipulando o pertenezcan a la empresa cliente.

#### Artículo 46. Sanciones. Aplicación.

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

- a) Faltas leves:

Amonestación por escrito.

- b) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

- c) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 30 días.  
Despido disciplinario.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La categoría profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados sindicales, si los hubiere.

5. Se anotarán en los expedientes laborales de los trabajadores, las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, anotando también la reincidencia en las faltas leves.

Tramitación y procedimiento sancionador:

1. Durante la tramitación de todo expediente disciplinario deberá cumplirse el principio de audiencia al interesado. El incumplimiento de este principio dará lugar a la nulidad de lo actuado, debiendo retrotraerse del procedimiento al momento en que se produjo el incumplimiento de dicho principio.

2. Las sanciones por faltas muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario. La incoación se acordará por la empresa en el que deberán constar los hechos susceptibles de sanción y la designación de instructor.

3. El instructor, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al presunto inculpado y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquél hubiera alegado en su declaración.

Ordenará y practicará seguidamente cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y en particular de cuantas pruebas puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de responsabilidades susceptibles de sanción.

4. A la vista de las pruebas practicadas y en el plazo de cinco días desde la incoación del expediente, el instructor formulará el pliego de cargos que debe contener: Hechos que se imputen al trabajador, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer.

El pliego de cargos se notificará al trabajador concediéndole un plazo de cinco días para que pueda contestarlo y aportar los documentos que considere convenientes. En este trámite el trabajador podrá además interesar la práctica de las pruebas que considere necesarias.

5. Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor formulará la propuesta de resolución en la que deberán constar los hechos declarados probados que se imputan al trabajador, la valoración jurídica de los mismos y, en su caso, la sanción propuesta. Del expediente completo con la propuesta de resolución se dará traslado al trabajador, al Comité de Empresa y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento.

6. El expediente completo se trasladará al Director de RRHH, que adoptará la decisión de sancionar, no sancionar u ordenar nuevas diligencias para esclarecer puntos confusos del expediente.

La resolución deberá contener los siguientes elementos: Hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador responsable, sanción impuesta y fecha de efectos. Cuando la sanción consista en la suspensión de empleo y sueldo se procurará que la misma se cumpla en meses sucesivos, con un límite máximo de seis meses.

La resolución definitiva se comunicará al Representante de los Trabajadores y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento.

Artículo 47. *Prescripción de las Faltas.*

1. Se producirá la prescripción de las faltas en los siguientes momentos:

- Las faltas leves a los diez días.
- Las faltas graves a los veinte días.
- Las faltas muy graves a los sesenta días.

2. Los indicados plazos se contarán desde que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, prescribirá a los seis meses de haberse producido su comisión.

3. En el caso de faltas continuadas, se tomará en consideración a efectos la de la fecha de la última cometida.

## CAPÍTULO X

### Representación de los trabajadores y elecciones sindicales

Artículo 48. *Sección Sindical de ámbito estatal.*

1. Sin perjuicio de los órganos de representación de los trabajadores previstos en la legislación vigente y, como consecuencia de la diversidad y complejidad de los servicios y del hecho de la actuación de Partnerwork en distintas provincias y centros de trabajo y reconociendo el papel de los sindicatos como interlocutores principales para la regulación y desarrollo de las relaciones laborales se acuerda que éstos podrán actuar a través de las secciones sindicales de ámbito estatal en los órganos de representación establecidos en el presente convenio.

2. Las secciones sindicales de ámbito estatal que cumplan los requisitos indicados en el apartado 3 de este artículo y mientras se mantengan los mismos, tendrán derecho a designar a un Delegado Sindical estatal, adicional a los que, en su caso, pudieran resultar del artículo 10.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical que tendrá los mismos derechos y garantías establecidas para los recogidos en ese mismo precepto.

3. Los requisitos serán los siguientes:

a) Contar con representación en, al menos, el 60 % de los órganos de representación de los trabajadores surgidos tras las correspondientes elecciones sindicales y

b) Contar con un mínimo de un 40 % de representación en el cómputo global de los órganos de representación a que se refiere la letra anterior.

c) El cumplimiento de los anteriores requisitos se verificará a 1 de enero de cada año, manteniéndose el mismo durante todo el correspondiente año natural.

4. Las secciones sindicales de ámbito estatal así constituidas podrán negociar con la empresa a nivel nacional y podrán participar en la Comisiones de formación y de igualdad previstas en el este convenio.

Artículo 49. *Representantes de los trabajadores y elecciones sindicales.*

Dadas las especiales características de la prestación de servicios y de las actividades de la empresa, el ámbito para la celebración de elecciones para delegados y delegadas de personal y miembros del comité de empresa, será el provincial. En consecuencia se constituirá un comité de empresa en aquellas provincias cuyos centros de trabajo sumen en dicho ámbito un número no inferior a cincuenta personas en plantilla. Si no se alcanza dicho número se elegirán el número de delegados o delegadas de personal que corresponda».

Artículo 50. *Derecho de información.*

La empresa pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, que permita a aquellos exponer en lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tablones queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda, sea o no dentro del horario de trabajo.

Artículo 51. *Horas sindicales.*

Las horas de permiso retribuido que, para los representantes legales de los trabajadores dispone el Estatuto de los Trabajadores, podrán ser acumuladas

mensualmente en uno o más de tales miembros, contando con la voluntad de los interesados.

Dicha acumulación deberá ser por meses y las no utilizadas no podrán trasladarse a otros meses, ni por el conjunto de cargos, ni individualmente, con excepción de los servicios en los que, por su censo de trabajadores, solo cuenten con un representante, en cuyo caso dicho trabajador podrá acumular sus horas cada dos meses.

A tales efectos, la cesión de las horas acumuladas se deberá presentar por escrito a la empresa, con antelación a su utilización, y debidamente firmado por el cedente y la aceptación del cesionario.

Cualquier modificación a este régimen, requerirá un acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

#### Artículo 52. *Preferencia de los representantes de los trabajadores.*

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

#### Artículo 53. *Creación, regulación, gestión y control del primer comité Intercentros Nacional.*

Con fundamento en lo previsto en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituye un Comité Intercentros cuyas competencias serán las siguientes:

- Servir de vehículo de comunicación directa con la Dirección de la Empresa y como cauce de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Empresa o Delegados de Personal por ser cuestiones que afectan a varios centros de trabajo, deban ser tratadas con carácter general.
- Las previstas en los artículos 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo.
- La negociación del convenio colectivo único para todos los trabajadores pertenecientes a los centros de trabajo de «Partnerwork»
- Recibir, con carácter trimestral, información de la Dirección de la empresa sobre la evolución del negocio y sobre la evolución de la plantilla.

El Comité Intercentros estará constituido por un número de representantes que serán elegidos por y entre los miembros del Comité de empresa y/o delegados de personal y en la proporción que a cada Sindicato o candidatura que se haya presentado le corresponda, según el número de delegados obtenidos globalmente en los centros de trabajo en las últimas elecciones sindicales celebradas.

El número de representantes que formarán el Comité Intercentros, en la forma y modo recogidas en el párrafo anterior, será la siguiente:

- Cinco miembros cuando la Empresa acredite 100 o más trabajadores.
- Siete miembros cuando la Empresa acredite 600 o más trabajadores.
- Nueve miembros cuando la Empresa acredite 1.500 o más trabajadores.
- Once miembros cuando la Empresa acredite 2.500 o más trabajadores.
- Trece miembros cuando la empresa acredite más de 3.000 trabajadores.

La duración de la representación de los miembros que integran el Comité Intercentros se mantendrá mientras ostenten su condición de representantes de los trabajadores; en cada proceso electoral se procederá a la nueva composición del Comité Intercentros.

El Comité Intercentros se reunirá con la Dirección de la empresa una vez cada semestre, sin perjuicio de la posible convocatoria, de mutuo acuerdo, de otras reuniones de carácter extraordinario cuando se consideren necesarias.

De las reuniones conjuntas con la Dirección de la empresa, se levantará acta de la que se dará traslado a los asistentes a la misma para su aprobación definitiva. No obstante, a instancia de cualquiera de las partes, se levantará acta de la reunión o de lo acordado sobre un punto concreto de la misma a fin de proceder a su aprobación definitiva durante la reunión.

Los miembros del Comité Intercentros que asistan a cualquiera de las anteriores reuniones mencionadas recibirán la cantidad establecida por la empresa en concepto de gastos por desplazamiento y dietas. La empresa se reserva la facultad de elegir y facilitar los billetes de los medios de transporte, del hospedaje y del lugar de reunión, una vez sea elegida la ciudad donde se celebrará la reunión por el Comité Intercentros.

#### Artículo 54. *Salud y Prevención de Riesgos Laborales.*

##### I. Criterios generales.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de la empresa se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y los diversos reglamentos que la desarrollan, y demás normativa vigente sobre la materia y que sea de aplicación.

Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

1. La empresa desarrollará las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo si es que así fuere, representen el menor riesgo y no afecten negativamente a la salud de los trabajadores.

2. En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente empresa y trabajadores pongan en ejecución, sin condicionar la actividad, irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida de los trabajadores afectados. 3. De acuerdo con la legislación vigente, en la elaboración, desarrollo y aplicación de los planes de salud y seguridad en el trabajo así como en los de prevención de riesgos laborales, participarán si existieren, los representantes sindicales de los trabajadores así como las organizaciones sindicales, según sea el ámbito de actuación del plan. En su defecto, tomarán parte los trabajadores del centro de trabajo o de la empresa.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la empresa elaborará para todos sus centros de trabajo y establecimientos, un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Igualmente, cuando proceda, se efectuará una evaluación de los medios y lugares de trabajo y del acondicionamiento del centro o establecimiento.

3. De existir algún puesto de trabajo que represente cierto riesgo para la salud y seguridad laboral de los trabajadores, la empresa, de acuerdo con los dictámenes y asesoramientos de los Servicios de Prevención y, en su caso, la Inspección de Trabajo, modificarán las instalaciones, los medios o la propia dotación del puesto de trabajo, de forma que se minimice y evite en el mayor grado posible, el riesgo detectado.

4. Toda ampliación o modificación de las instalaciones de los establecimientos, de su maquinaria o de la tecnología aplicada a los diversos puestos de trabajo, comportará necesariamente una evaluación de los riesgos para la salud y seguridad laboral que pudiere contener, así como su puesta en conocimiento, bien a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los trabajadores afectados.

5. La representación legal de los trabajadores en la empresa tendrá información permanente respecto a la puesta en marcha de nueva maquinaria, modificación de instalaciones, su ampliación y de las mediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los centros de trabajo.

6. La empresa proporcionará al personal afectado por este convenio, una revisión médica anual realizada por especialistas médicos. Se prestará especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer, en caso de maternidad. Los resultados se comunicarán al trabajador para su conocimiento.

7. En cuanto a determinados puestos de trabajo serán de aplicación las normas y disposiciones sobre ergonomía que tiene establecidas o pueda establecer el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se evaluará de forma especial aquellas actividades o puestos de trabajo expuestos a radiaciones de pantallas de cualquier tipo, a alta sonoridad, a limitaciones de aireación, etc.

8. Los trabajadores afectados por este convenio colectivo tienen derecho a la información y formación sobre las condiciones de su trabajo, sobre las características de su actividad y de su centro de trabajo, sobre la maquinaria y tecnología empleada y sobre todos los demás aspectos del proceso laboral que de alguna forma pudieren representar riesgo para su salud o seguridad personal en el trabajo.

9. En especial, la empresa viene obligada a formar específicamente al trabajador sobre los riesgos que, en su caso, pudieren existir en determinado puesto de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.

## II. Delegados de prevención.

En los centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que regula la ley de Prevención de riesgos y Salud Laboral.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la siguiente escala:

Hasta 49 trabajadores, 1 Delegado de Prevención.

De 50 a 100 trabajadores, 2 Delegados de Prevención.

De 101 a 500 trabajadores, 3 Delegados de Prevención.

De 501 a 1.000 trabajadores, 4 Delegados de Prevención.

En los centros de trabajo de hasta treinta trabajadores, el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En los centros que cuenten con, entre treinta y uno y cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

La empresa viene obligada a informar periódicamente a los representantes de los trabajadores si los hubiere, sobre evolución de la salud y seguridad de los trabajadores, índices de absentismo y sus causas, accidentabilidad y sus consecuencias, índices de siniestrabilidad, estudios que se realicen sobre el medio ambiente de los centros de trabajo y, en general sobre cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud de los trabajadores.

La empresa desarrollará un curso de nivel básico de prevención de riesgos Laborales para los delegados de prevención que carecieran del mismo al ser nombrados.

Los Delegados de prevención dispondrán del crédito horario necesario para el desarrollo de sus funciones, no computando dicho crédito con el que tengan como representantes del personal.

## III. Planificación de la actividad preventiva.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema General de Gestión de la Empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales específicos.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, y los procesos y los recursos necesarios (técnicos y humanos) para realizar la acción de Prevención de Riesgos en la Empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

La empresa deberá realizar una evaluación inicial de riesgos para Seguridad y Salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deberán desempeñarlos.

La evaluación de riesgos inicial deberá completar los riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación de riesgo será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración del Comité de Seguridad y Salud Laboral, y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando los Resultados de la evaluación de riesgos lo hiciese necesario, realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

#### IV. Recursos para las actividades preventivas.

La empresa garantizará la presencia en el centro de trabajo, los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos.

Los recursos preventivos deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

Se nombrará a un trabajador designado en las actividades de prevención con la capacidad necesaria y con experiencia en este tipo de actividades, o que al menos realice el Curso de Capacitación para el desempeño de las funciones de Nivel básico.

Asimismo, se designará a la persona o personas encargadas de las medidas de emergencia y primeros auxilios. El número de trabajadores designados se determinará en función del número de trabajadores y teniéndose en cuenta los distintos turnos de trabajo. Los trabajadores encargados de las medidas de emergencia serán los responsables de aplicar lo establecido en el Plan de emergencia.

Los trabajadores encargados de las medidas de emergencia deben ser formalmente designados y formados y, su nombramiento, debe ser comunicado a los representantes de los trabajadores.

El Comité de Seguridad y Salud participará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención. A tal efecto en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos.

Disposición adicional primera. *Carácter neutro de las expresiones.*

En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar un texto excesivamente complejo.

Disposición adicional segunda.

Las partes firmantes suscriben las manifestaciones contenidas en el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE 18 de julio de 2018) y, acuerdan negociar en el seno de la comisión negociadora permanente su aplicación a los trabajadores de Partnerwork.

En consecuencia, y antes de la finalización de la vigencia establecida en el presente convenio colectivo y, de manera progresiva, la empresa se compromete en el intento de alcanzar un salario mínimo de convenio de 16.000 euros, en todos los servicios a los que sea de aplicación el mismo.

## Disposición adicional tercera.

Todas las condiciones económicas pactadas anteriormente por encima de las establecidas en el presente convenio colectivo serán respetadas. A estos efectos, se implantará la estructura salarial del presente convenio colectivo, considerándose la diferencia hasta las anteriores condiciones económicas como complemento personal «*ad personam*», tanto en las percepciones salariales, pagas prorrateadas, como en las extra salariales e indemnizaciones y suplidos, por el mismo concepto. Este complemento no será absorbible, teniendo el reconocimiento por la empresa como condición más beneficiosa de los derechos que disfrutaban los trabajadores antes de la aplicación de este convenio. Este complemento *ad personam* es irrenunciable y se actualizará cada año, si así se acuerda en la mesa de negociación permanente.

## Disposición adicional cuarta. *Procedimiento voluntario de solución de conflictos.*

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales vigente, o al acuerdo de la misma naturaleza que pudiera sustituirle en el futuro en caso de conflictos que afecten a la totalidad de la empresa o, en su caso, a centros o trabajadores de más de dos Comunidades Autónomas.

Para los conflictos de ámbito inferior acuerdan adherirse al Tribunal Laboral o instancia autónoma extrajudicial de mediación, arbitraje y conciliación de la correspondiente Comunidad Autónoma, de acuerdo con el artículo 83.3 del Estatuto de los trabajadores y en virtud de los Acuerdos Interprofesionales firmados por los agentes sociales (patronales y sindicatos) más representativos en cada ámbito autonómico, o en su caso, al que resulte de aplicación en función del territorio».

## Disposición adicional quinta.

La posible mejora salarial para el cuarto año de este convenio colectivo, se analizará y negociará en el seno del órgano competente para ello.

## Disposición adicional sexta.

Cuando la empresa negocie al alza los precios de los servicios que se presten para un cliente, deberá convocar al órgano de negociación competente de manera extraordinaria a los efectos de informar de tales extremos y abrir una negociación al objeto de intentar acordar una subida salarial proporcional a una parte de esta subida de los precios.

## ANEXO I

## Tablas

Se incrementan los salarios de los años 2022, 2023 y 2024 en las siguientes cantidades.

Las tablas quedarían a nivel estatal, con los siguientes salarios:

*Con menos de seis meses de antigüedad*

Menos de 6 meses de antigüedad					
Año	2022				
Nivel	Salario anual – Euros	Salario Mensual 14 pagas – Euros	Precio hora ordinaria – Euros	Precio hora extra – Euros	Precio hora nocturna – Euros
1	18.700,00	1.335,71	10,34	11,89	12,92
2	17.700,00	1.264,29	9,79	11,26	12,23
3	16.200,00	1.157,14	8,96	10,30	11,20
4	15.200,00	1.085,71	8,41	9,67	10,50
5	14.100,00	1.007,14	7,80	8,97	9,74

Menos de 6 meses de antigüedad					
Año	2023				
Nivel	Salario anual – Euros	Salario Mensual 14 pagas – Euros	Precio hora ordinaria – Euros	Precio hora extra – Euros	Precio hora nocturna – Euros
1	19.200,00	1.371,43	10,62	12,21	13,27
2	18.250,00	1.303,57	10,09	11,61	12,61
3	16.800,00	1.200,00	9,29	10,69	11,61
4	15.800,00	1.128,57	8,74	10,05	10,92
5	15.120,00	1.080,00	8,19	9,41	10,23

Menos de 6 meses de antigüedad					
Año	2024				
Nivel	Salario anual – Euros	Salario Mensual 14 pagas – Euros	Precio hora ordinaria – Euros	Precio hora extra – Euros	Precio hora nocturna – Euros
1	19.700,00	1.407,14	10,90	12,53	13,62
2	18.800,00	1.342,86	10,40	11,96	12,99
3	17.400,00	1.242,86	9,62	11,07	12,02
4	16.400,00	1.171,43	9,07	10,43	11,33
5	15.900,00	1.135,71	8,79	10,11	10,99

Para aquellos trabajadores y trabajadoras que hubiesen ingresado en la empresa después del 1 de Enero de 2022:

– Se incrementará el concepto de Salario Base en 500 euros para todos los trabajadores de la empresa que al menos lleven trabajando en la misma 6 meses desde su ingreso.

– El cobro se efectuará en la nómina del mes siguiente al que el trabajador cumpla 6 meses, es decir n+1 siendo n el sexto mes.

– Aquellos trabajadores cuyo contrato no sea al 100 % de jornada, se incrementarán los 500 euros en función de esta.

– Las cantidades a incrementar serán prorrateadas mes a mes.

Este acuerdo sólo afecta a aquellos trabajadores cuyo salario para el 2023 y siguientes, no supere las tablas salariales establecidas en el convenio de la Empresa.

*Con más de 6 meses de antigüedad*

Por lo tanto y con los condicionantes establecidos, el total de la subida en cada categoría que estuviera trabajando a partir de la publicación del presente convenio, sería el siguiente:

Mas de 6 meses de antigüedad					
Año	2022				
Nivel	Salario anual – Euros	Salario Mensual 14 pagas – Euros	Precio hora ordinaria – Euros	Precio hora extra – Euros	Precio hora nocturna – Euros
1	19.200,00	1.371,43	10,62	12,21	13,27
2	18.200,00	1.300,00	10,07	11,58	12,58
3	16.700,00	1.192,86	9,24	10,62	11,55
4	15.700,00	1.121,43	8,68	9,99	10,85
5	14.600,00	1.042,86	8,08	9,29	10,09

Mas de 6 meses de antigüedad					
Año	2023				
Nivel	Salario anual – Euros	Salario Mensual 14 pagas – Euros	Precio hora ordinaria – Euros	Precio hora extra – Euros	Precio hora nocturna – Euros
1	19.700,00	1.407,14	10,90	12,53	13,62
2	18.750,00	1.339,29	10,37	11,93	12,96
3	17.300,00	1.235,71	9,57	11,00	11,96
4	16.300,00	1.164,29	9,02	10,37	11,27
5	15.300,00	1.092,86	8,46	9,73	10,58

		Mas de 6 meses de antigüedad			
Año	2024				
Nivel	Salario anual - Euros	Salario Mensual 14 pagas - Euros	Precio hora ordinaria - Euros	Precio hora extra - Euros	Precio hora nocturna - Euros
1	20.200,00	1.442,86	11,17	12,85	13,97
2	19.300,00	1.378,57	10,67	12,28	13,34
3	17.900,00	1.278,57	9,90	11,39	12,38
4	16.900,00	1.207,14	9,35	10,75	11,68
5	16.400,00	1.171,43	9,07	10,43	11,34

En el caso de que se produjera una nueva subida del SMI por encima de la cantidad actual, se aplicará automáticamente el SMI publicado en el «Boletín Oficial del Estado».

Las retribuciones de los trabajadores comprendidos en este convenio serán las establecidas en las Tablas Salariales presentadas. Se aprueban las tablas salariales con el conjunto de particularidades expuestas y teniendo en cuenta que la aplicación salarial será a partir de la publicación de este convenio colectivo en el BOE, siendo estas cantidades no absorbibles y por lo tanto «*ad personam*».

Todos los conceptos salariales vigentes a la fecha de publicación del convenio y que no estén contemplados en las presentes tablas, quedan congelados, por lo que no experimentarán subida alguna salvo las establecidas en las tablas salariales anexadas, no pudiéndose aplicar ninguna mejora asociada al IPC salvo acuerdo en la mesa de negociación permanente.