

CONVENIO COLECTIVO DE AXESOR, CONOCER PARA DECIDIR, S.A.

Resolución de 19 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Axesor, conocer para decidir, SA.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Axesor, conocer para decidir, S.A. (Código de Convenio n.º 90100752012012), que fue suscrito con fecha 30 de marzo de 2012 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa y Delegado de personal en representación de los trabajadores, 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 19 de abril de 2012.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE AXESOR, CONOCER PARA DECIDIR, S.A.

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Determinación de las Partes

Este Convenio colectivo se pacta entre la dirección de la empresa Axesor, conocer para decidir S.A. y los representantes de los trabajadores.

Artículo 2. Ámbito Funcional

El presente Convenio colectivo es aplicable a todas aquellas actividades en general que se realicen en todos los centros de trabajo de la compañía y/o empresas del grupo.

Artículo 3. Ámbito Personal



El presente convenio es de aplicación a todos los trabajadores por cuenta ajena que prestan servicios en todos los centros de trabajo de la empresa. Como única excepción, se acuerda que los trabajadores adscritos a la agencia de calificación o CRA, no se verán afectados ni les será de aplicación la revisión salarial por productividad que marca el artículo 18 del presente convenio.

Artículo 4. Ámbito Temporal

La duración de este Convenio colectivo es de tres años, iniciándose su vigencia el 1 de enero de 2011 y finalizando el 31 de diciembre de 2013.

Artículo 5. Denuncia y Prórroga

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este Convenio colectivo antes del 1 de octubre de 2013. Para que la denuncia tenga efecto habrá de hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte.

Se prorrogará automáticamente de año en año si el mismo no es denunciado por cualquiera de las partes, por escrito y con una antelación de tres meses antes de la finalización de la vigencia del mismo.

En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente año a año.

Una vez denunciado el Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto legalmente en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. No Vinculación a la Totalidad

En el supuesto de que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, el resto del Convenio colectivo mantendrá su vigencia. En este caso, las partes negociadoras se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes a la firmeza de la resolución judicial correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado y renegociar la cláusula o cláusulas anuladas.

Capítulo II. Organización del Trabajo y Funciones

Artículo 7. Organización del Trabajo

El presente capítulo sobre clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, atendiendo a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas tareas o funciones y especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador. Se garantiza en el



sistema la ausencia de discriminación directa e indirecta entre hombres y mujeres.

Artículo 8. Aspectos Básicos de la Clasificación Profesional Mediante Grupos Profesionales.

El contenido de la prestación laboral y la adscripción inicial a un grupo profesional se hará de acuerdo con las siguientes normas:

8.1 La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales por interpretación y aplicación de los criterios generales objetivos, y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Cualquier persona en función del puesto de trabajo que desarrolla estará encuadrada a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

8.2 La pertenencia a un grupo profesional implicará el desempeño de todas las tareas y cometidos que se describirán en los siguientes artículos del presente convenio con relación a cada grupo profesional, así como las tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del que forman parte, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional.

8.3 Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación:

8.3.1 Formación: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo, con independencia de su forma de adquisición, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor se integra por:

a) Titulación: Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica.

b) Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

c) Experiencia práctica: Considera el periodo de tiempo requerido para que una persona, adquiera la habilidad práctica necesaria para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en calidad y cantidad.

8.3.2 Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

8.3.3 Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

8.3.4 Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

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

8.3.6 Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

8.3.7 Funciones efectivamente desarrolladas

Artículo 9. Grupo Profesional

Definición: Agrupación unitaria de las aptitudes profesionales, titulaciones y tareas de la prestación laboral que con ellas se corresponde.

9.1 Grupo profesional 5 o D: Grupo de Gerencia y Dirección.

Criterios generales: Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación.

Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos.

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Pertenecen a los comités de dirección de la compañía.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Tareas. Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo, y no limitativo, todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.
2. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de investigación, definición de procesos tecnológicos, administración, recursos humanos, servicios, estadística, marketing, ventas, producción, entre otros.
3. Tareas de gestión comercial con responsabilidad sobre cuenta de resultados propia.
4. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
5. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento con responsabilidades sobre resultados y ejecución de las mismas.
6. Desarrollan los planes estratégicos de la compañía desde su definición, planteamiento, ejecución y control.

Pertenecen a este grupo: la dirección general, subdirección general, resto de direcciones y gerentes de área.

9.2 Grupo profesional 4 o G: Grupo de Gestión o Mandos Intermedios.

Criterios generales: Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación: Titulación universitaria o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una experiencia superior a 5 años en su sector profesional.

Tareas. Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo, y no limitativo, todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, servicios, comercialización, mantenimiento y desarrollo informático, administración, marketing etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen

las agrupaciones.

Pertenecen a este grupo: coordinadores de producción, de CRC, de Gestoría Virtual, Jefes de equipo de tecnología y resto de coordinadores de cualquiera de las áreas de negocio, operaciones y gestión.

9.3 Grupo profesional 3 o V: Grupo de Ventas.

Criterios generales: Son aquellos trabajadores/as que se dedican a tareas comerciales y de negocio de forma directa.

Formación: Titulación de grado medio y/o superior y/o con experiencia acreditada en el puesto de trabajo.

Tareas. Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo, y no limitativo, todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Tareas de venta telefónica de todo tipo de producto y servicios de la compañía.
2. Tareas de gestión telefónica de citas para la posterior visita comercial.
3. Tareas comerciales en cliente final, desde procesos básicos de venta hasta proyectos de consultoría avanzada, tanto a nivel nacional como internacional.
4. Cualquier tipo de tareas comerciales.

Pertenecen a este grupo: personal de telemarketing y teleconcertación (que no sean mandos) y comerciales de todas las líneas de negocio.

9.4 Grupo profesional 2 o T: Grupo de Técnicos.

Criterios generales: Son aquellos trabajadores/as que realizan tareas de actividad intelectual, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media/alta con autonomía e iniciativa dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas.

Formación: Postgrado, titulación de grado medio/alto, técnico especialista de grado superior y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Tareas. Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo, y no limitativo, todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Tareas de desarrollo y mantenimiento informático, así como las relacionadas con sistemas de procesos.



2. Tareas técnicas estadísticas y matemáticas, para procesos internos o desarrollos a cliente.
3. Tareas técnicas de análisis financiero, así como elaboración de rating, scoring y validación y auditoría de los mismos.
4. Actividades técnicas de las áreas de administración, contabilidad, servicios generales, recursos humanos, auditoría, asesoramiento jurídico, marketing y staff de la dirección general, entre otros.
5. Tareas de gestión técnica de producción para clientes de marketing intelligence.
6. Tareas técnicas en la gestión de proyectos de I+D+i.

Pertenecen a este grupo: personal investigador, desarrolladores informáticos, informáticos de bases de datos, supervisores de producción, estadísticos y matemáticos de las áreas de riesgos y estadística, analistas financieros, analistas de marketing y negocio, supervisores de administración, recursos humanos, entre otros.

9.5 Grupo profesional 1 o O: Grupo Operativo.

Criterios generales: Aquellos trabajadores/as que realizan, bajo supervisión, trabajos de ejecución autónoma, con responsabilidad sobre los mismos.

Formación: Titulación universitaria, bachillerato o equivalente y/o formación técnica especializada, complementada con formación en el puesto de trabajo o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas. Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo, y no limitativo, todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Operadores de producción de información, así como agentes de atención al cliente y de gestoría virtual.
2. Tareas de contabilidad, costes, facturación, recobro...etc dentro del área de administración.
3. Tareas de gestión administrativa de las áreas de recursos humanos, jurídico, marketing o cualquier otra área.
4. Tareas básicas de gestión microinformática.

Pertenecen a este grupo: personal del departamento de producción información y base de datos de marketing (que nos pertenezcan a los grupos anteriores),



personal de atención al cliente, personal de gestión virtual, administración, recursos humanos, marketing, entre otros.

Artículo 10. Nivelado de los Grupos Profesionales y Traspaso del Sistema Anterior al Nuevo.

Se establece el siguiente cuadro de grupos profesionales de aplicación a partir del 1 de enero de 2012.

	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo V
N5	O5	T5	V5	G5	D5
N4	O4	T4	V4	G4	D4
N3	O3	T3	V3	G3	D3
N2	O2	T2	V2	G2	D2
N1	O1	T1	V1	G1	D1
N0	O0	T0	V0		

Se ha procedido a la adaptación del anterior sistema de categorías profesionales al actual de grupos profesionales en función de criterios de salario, responsabilidad, experiencia y ejecución de las tareas y competencias indicadas en los apartados anteriores.

Artículo 11. Sistema de Desarrollo Profesional

La promoción profesional con base en el nuevo sistema de grupos profesionales se gestionará desde la herramienta S.D.P. (Sistema de Desarrollo Profesional). En esta herramienta de gestión del desempeño y del talento interno, se realizará la definición del mapa de puestos, con los requisitos de cada puesto y su equivalente en los grupos y nivel, así como la sistemática de promoción profesional.

La promoción automática se producirá en los grupos I y II y en los niveles desde N0 a N1 y desde N1 a N2; en este caso el primer cambio (de N0 a N1) será efectivo cuando la persona cumpla dos años en el puesto, y el segundo cambio (de N1 a N2) se producirá dentro de los tres años siguientes. A partir del N2, corresponderá a la empresa decidir la subida de nivel conforme a las condiciones y los criterios de evaluación por desempeño que se fijen en el S.D.P.

Durante el año 2012, la empresa se compromete a realizar el S.D.P., que evaluará el desempeño de la plantilla en el periodo 2012-2013.

Una representación del comité de empresa formará parte activa de las mesas de trabajo donde se propongan los detalles de dicho sistema. En dicha mesa, los

participantes harán constar en un acta sus opiniones y consideraciones al respecto, dando traslado de dichas actas a la dirección de la empresa, para que la dirección tome la decisión final del sistema a aplicar.

11.1 Situación de promoción y posterior remoción: En los casos de promoción a grupo de gestión y/o dirección, el trabajador permanecerá en su grupo profesional de origen durante los 6 primeros meses, percibiendo la diferencia entre su nivel retributivo y el nivel retributivo del grupo superior como complemento de «Plus Promoción» no consolidable, de manera que, en caso de no seguir realizando las competencias y funciones correspondientes al grupo profesional superior, dejará de percibir el citado complemento.

En este supuesto, si la realización de funciones del grupo superior objeto de la promoción se prolonga durante un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso al grupo superior.

11.2 Situación de sustitución por enfermedad y/o accidente: En el caso de que un trabajador desempeñara las funciones de otro empleado de grupo superior que se encuentre en situación de incapacidad por enfermedad y/o accidente, dicha realización de funciones se prolongará hasta la fecha de reincorporación del trabajador sustituido sin que el trabajador tenga derecho a reclamar el ascenso al grupo profesional superior, de conformidad con el art. 39.2 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, durante la realización de las funciones de grupo superior, el trabajador recibirá un «Plus Cobertura» de carácter salarial no consolidable en las siguientes cuantías mínimas:

• De grupo I (O) a grupo II (T):	un mínimo de 200 €/brutos mensuales
• De grupo II (T) a grupo IV (G):	un mínimo de 200 €/brutos mensuales
• De grupo I(O) a grupo IV (G):	un mínimo de 400 €/brutos mensuales

Este «Plus Cobertura» se actualizará, en su caso, según la revisión salarial consolidable para 2013.

11.3 Situación de sustitución por otras causas: se aplicarán las mismas reglas descritas para los casos de enfermedad y/o accidente a excepción del plazo máximo de realización de las funciones de grupo superior que no podrá prolongarse durante mas de doce meses, transcurridos los cuales el trabajador podrá reclamar el ascenso.

En caso de que la retribución del trabajador sustituido pudiera ser inferior a la del trabajador que lo sustituye no se detraerá cantidad alguna respecto de su

retribución de origen.

Artículo 12. Movilidad Geográfica y Funcional.

La movilidad geográfica se aplicará según los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. Sucesión de Empresa

Los supuestos de sucesión de empresa se ajustarán a las previsiones legales contempladas en el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo III. Percepciones Económicas

Artículo 14. Tablas Salariales.

Se establecen las siguientes tablas salariales (salario base) para el año 2012. En las mismas está incluido el 1,5% de incremento salarial negociado (importes anuales).

Tabla salarial (salario base de convenio) con plus de transporte para el año 2012.

Tablas 2012 con plus de transporte y revisión anual

	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo V
N5	22.330,00	27.405,00	30.450,00	35.525,00	55.825,00
N4	19.792,50	24.360,00	24.360,00	32.480,00	50.750,00
N3	18.270,00	21.315,00	20.300, 00	28.420,00	45.675,00
N2	16.747,50	19.285,00	16.747,50	25.375,00	40.600,00
N1	14.210,00	17.255,00	14.717,50	23.345,00	35.525,00
N0	12.180,00	13.195,00	12.180,00		

Artículo 15. Estructura Salarial

El trabajador percibirá la retribución anual pactada en las tablas anteriores en doce mensualidades más dos pagas extraordinarias que se devengarán y abonarán en junio y en diciembre de cada año.

No obstante, el trabajador podrá solicitar el abono prorrateado de las dos pagas extraordinarias previa solicitud a la empresa antes del comienzo del año. Estas opciones de abono se realizaran por años naturales completos.

Artículo 16. Complemento «ad personam» Derivado del Cambio de Convenio



Con este complemento de ajuste «ad personam» se garantiza que el trabajador mantendrá la retribución que tenía antes de la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional pactado en el presente convenio. A tal efecto, el trabajador percibirá por este concepto la diferencia entre la retribución que tenía antes de la entrada en vigor del presente Convenio colectivo y la retribución que le corresponde por aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional.

Este complemento sí será incluido como concepto de convenio a efectos de la revisión salarial anual pactada en el presente convenio para cada uno de los años de vigencia. No obstante, este complemento se compensará y absorberá con el mayor salario que le corresponda al trabajador como consecuencia de la promoción profesional a niveles o grupos superiores en los próximos años.

Este complemento tiene carácter salarial, cotiza a la seguridad social y es revisable conforme al artículo 18.1 del convenio (parte consolidable en tablas).

Artículo 17. Plus Puesto

A través de este complemento, la empresa podrá mejorar la retribución correspondiente al nivel y/o grupo profesional que en cada momento ostente el trabajador. A estos efectos, la empresa podrá dotar anualmente una bolsa de subidas retributivas voluntarias de forma discrecional.

Este «plus puesto» no será incluido como concepto de convenio a efectos de la revisión anual pactada en el presente convenio para cada uno de los años de vigencia.

En caso de que el trabajador fuera promovido a otro nivel y/o grupo profesional, este «plus puesto» será absorbido y compensado con la mayor retribución que corresponda al trabajador en el nuevo nivel y/o grupo profesional.

Este complemento tiene carácter salarial, cotiza a seguridad social y no es revisable.

Artículo 18. Revisión Salarial

La revisión salarial se realizará según los resultados y la tabla adjunta sobre el (SBC) Salario Bruto Convenio y (CAP) complemento ad personam (Conceptos de convenio), mediante el siguiente modelo:

18.1 Modelo Productividad:

R = Margen Bruto («Importe neto de la cifra de negocios» menos «Aprovisionamientos» obtenidos del informe de auditoría correspondiente) respecto al año anterior según tabla adjunta:



Resultados respecto al año anterior	Revisión (según nuevas tablas)
$R < 0$	0,0%
$0 <= R <= 2$	0,8%
$2 < R <= 4$	1,6%
$4 < R <= 6$	2,5%
$6 < R <= 8$	3,5%
$8 < R <= 10$	4,4%
$10 < R <= 12$	5,3%
$12 < R <= 15$	6,0%
$R > 15$	6,5%

Este modelo se aplicará por primera vez para la revisión salarial en 2013.

Para el cálculo del margen bruto se aplicará el principio de operaciones recurrentes o «business as usual», donde los crecimientos o decrecimientos de tipo inorgánico (fusiones, adquisiciones, escisiones...) serán ajustados para que su efecto respecto a la comparativa con el año anterior, sea neutro.

Funcionamiento del modelo:

- Revisión salarial ligada a resultados: Tomando de referencia el Margen Bruto anual y comparándolo con el año anterior.

El salario será actualizado hasta el IPC real del año anterior (dato anual a cierre de 31 diciembre), siempre que el porcentaje de revisión según tabla sea igual o mayor que dicho índice. El exceso sobre el IPC real del año anterior será abonado en forma de gratificación extraordinaria durante el primer semestre. Esta gratificación extraordinaria no será consolidable salvo lo establecido en el punto siguiente.

- Garantía de consolidación de IPC revalorizado por tablas: Se garantiza que si en un año concreto la revisión según tablas es inferior al IPC real del año anterior, el defecto de porcentaje hasta dicho índice se mantendrá latente y se aplicará la correspondiente subida salarial en la primera revisión cuyo porcentaje así lo permita, esto es, cuando el porcentaje de revisión del convenio sea superior al IPC real del año anterior.

¿Cómo funcionaría este sistema?

Resultados 2012: incremento MB de un 3%; revisión salarial consolidable del 1,6%; si en este caso el IPC para 2012 es del 2,3 %; habría un diferencial negativo que se podría aplicar en los siguientes ejercicios de un 0,7% (IPC latente).



Resultados 2013: incremento MB 11%; revisión salarial 5,3 %, IPC 3%; se consolidaría el 3% correspondiente a IPC y el 0,7% del año anterior (IPC latente), por lo que la plantilla consolidaría un 3,7% y tendría una gratificación extraordinaria del 1,6% no consolidable y abonado en una sola paga durante el primer semestre del año.

18.2 Régimen transitorio:

Revisión para 2011: 1% ya abonado y no vinculado a resultados. Revisión sobre salario base de anterior convenio. Abono de ayuda de estudios según convenio nuevo (150 €). Adicionalmente se efectuará una compensación no consolidable de carácter extraordinario consistente en el 6% a plantilla que habría cumplido antigüedad en 2011 y de 10% para plantilla con ascenso de categoría de auxiliar a oficial de segunda y 7% para el resto de los ascensos (porcentajes aplicables sobre salarios vigentes a 31/12/2011- antiguo convenio).

Revisión para 2012: 1,5%. No vinculada a resultados. Incluida ya en las tablas salariales 2012.

Revisión para 2013: Modelo productividad, es decir, comparación de margen bruto del año terminado con el margen bruto del año anterior e incremento según tabla de porcentajes adjunta.

18.3 Exclusión del sistema del artículo 18.1. Para el grupo de personas del proyecto CRA (departamento de riesgo y validación) la revisión del 2013 se establece en un 2%, desvinculándola de los resultados de empresa.

18.4 No absorción ni compensación de las subidas de este artículo. La revisión salarial obtenida según este sistema no podrá compensarse o absorberse con ningún concepto salarial.

Artículo 19. Plus Extrasalarial de Transporte

Se abonará el concepto plus de transporte por importe de 960€/anuales, que se devengará durante once meses (excluyendo el mes de vacaciones) y que será abonado de forma prorrateada a cuenta del importe anual devengado en doce mensualidades en cuantía de 80€/mes. Este complemento no se devengará en situación de incapacidad temporal.

Este plus se aplicará desde el 1 de enero de 2012.

Este plus se abonará independientemente de la jornada o contrato del trabajador/a.

Este complemento no tiene carácter salarial, no cotiza a la seguridad social y es revisable conforme al artículo 18.1 del convenio (parte consolidable en tablas).

Artículo 20. Retribución Variable

La empresa mantendrá el sistema de retribución variable vigente acordado individualmente con los trabajadores de alta en el momento actual.

Para las nuevas incorporaciones se establece un importe de la base máxima a percibir por este concepto que no podrá ser inferior al 5% del Salario Bruto de Convenio, dependiendo su devengo del cumplimiento de los objetivos que se planteen año a año por la empresa, vinculados a resultados de compañía, de unidad y particulares, de conformidad con el reglamento actualmente vigente en la compañía, quedando excluido de este sistema los trabajadores con nivel 0 y/o pertenecientes al Grupo III.

Artículo 21. Bolsa de Estudios

Se aplicará a los empleados que estén cursando estudios vinculados a su puesto de trabajo y a los hijos de éstos que estén cursando formación reglada (desde guardería hasta estudios universitarios). La cantidad estimada para toda la duración del convenio es de 150 € anuales por empleado e hijo, y se abonará en el tercer cuatrimestre de cada año de vigencia del presente convenio.

Artículo 22. Dietas y Kilometraje

Las dietas son percepciones económicas extra salariales de carácter irregular y tienen como fin resarcir o compensar los gastos realizados como consecuencia del desplazamiento del trabajador por necesidades del trabajo.

Dieta completa: 50 € (con pernoctación).

Media Dieta: 20 € (desplazamiento fuera de la ciudad de residencia donde se realice comida).

Kilometraje: El trabajador percibirá kilometraje cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que realizar desplazamientos en automóvil de su propiedad. El precio estipulado por kilómetro es de 0,30 €, y estará sujeto a impuestos en la cantidad que determine la legislación fiscal.

Artículo 23. Horas Extraordinarias y Guardias en Festivo

Las horas extraordinarias se regularán por el Estatuto de los Trabajadores, optando el trabajador, en el caso de realizarlas, por su abono o por el descanso equivalente. En el caso de guardias en festivo, se realizará un abono por día festivo de dos días de vacaciones o 150 €/brutos, o la opción intermedia de 1 día de vacaciones y 75 €/brutos. Estas cantidades se mantendrán vigentes para los años 2012 y 2013 y sucesivos.

Capítulo IV. Jornada de Trabajo

Artículo 24. Jornada de Trabajo

Se establece para todo el convenio una jornada efectiva máxima anual de 1733 horas, para personas con jornada completa. El reparto para el año 2012 y 2013 será como indica el artículo 25 del presente convenio.

Artículo 25. Calendario Laboral

a) Se establece el siguiente calendario durante la vigencia del convenio (2012-2013).

Jornada intensiva 7 horas de lunes a viernes en las siguientes fechas; (21 junio a 31 agosto ambos inclusive), Semana Santa (lunes, martes y miércoles santo) y Navidad (desde el 23 de diciembre al 7 de enero ambos inclusive).

Los días 24 y 31 de diciembre, así como 1 día local festivo adicional a definir por cada oficina (caso de Granada, día de la Cruz, día de San Jordi en Barcelona y día de San Isidro en Madrid), serán jornadas de 5 horas.

La jornada intensiva será de mañana. No obstante, se podrá establecer jornada intensiva de tarde cuando concurren necesidades organizativas y/o productivas o de servicio al cliente.

El horario general para la nueva organización de este convenio será desde las 8:00 hasta las 20:00 horas.

La jornada efectiva ordinaria (por defecto) será de 8 horas y 15 minutos de lunes a jueves y de 6 horas los viernes (horario de 9:00 a las 14:30 h y desde las 16:15 a las 19:00 h de lunes a jueves y de 9:00 a las 15:00 h los viernes) para el resto de la jornada anual.

b) No obstante, se establecerá un mecanismo de ayuda a la conciliación basado en un horario flexible que deberá cumplir los siguientes principios:

- Horario de prestación de servicios obligatorio en las franjas de 9:30 a 14:00 h y desde las 16:30 a las 18:00 h, con el objetivo de asegurar el funcionamiento de la organización de forma coordinada y eficiente.

- Jornada de tardes con un mínimo de 2 horas.

- Hora de entrada única de lunes a viernes.

- Descanso mínimo para comida de 1 hora.

- La jornada normal en este sistema es de 39 horas/semana, excepto en periodos



de jornada intensiva que será de 35 horas/semana. Cada trabajador deberá de tener un horario establecido que conocerá su responsable y RRHH.

- La empresa accederá a reducciones de jornada (dentro del horario establecido para cada empleado) en aquellos casos que así lo establezca la normativa vigente.

Se mantiene el horario actual del departamento de producción; de 8:00 a 14:00 y de 16:00 a 18:00 de lunes a jueves y viernes de 8:00 a 15:00.

En cuanto a servicios al cliente, comerciales y web (sistemas), se mantiene el sistema actual para dar cobertura a las necesidades del cliente y del servicio.

Las oficinas de Madrid y Barcelona podrán mantener el sistema actual de horarios.

Cada departamento estudiará las peticiones para adaptarlas al buen funcionamiento del área y no perjudicar el servicio al cliente o el servicio interno, debiendo, en su caso, justificar convenientemente la negativa a las peticiones realizadas. Se implantará un protocolo de actuación de acuerdo con lo establecido en este convenio. Se acuerda el plazo de un mes desde la firma de este convenio para poner en marcha este nuevo sistema.

Se revisará el buen funcionamiento de este sistema durante la vigencia del convenio, con periodicidad semestral. La Empresa se reserva el derecho de cambio de turnos y horarios en caso de necesidad por causas objetivas, previa negociación con la representación legal de los trabajadores.

La empresa se compromete a desarrollar en el plazo de tres meses, conjuntamente con el comité de empresa, un plan de conciliación que facilite la conciliación de vida personal y profesional, siempre velando por el buen funcionamiento de la empresa. En este plan se estudiarán todas aquellas medidas positivas para la conciliación, incluyendo la posibilidad de reducciones de jornada con horario continuado de 7 horas en aquellas áreas donde la correcta organización de las actividades así lo permita.

Adicionalmente, los departamentos de servicios podrán optar por un sistema de jornada flexible (dos tardes) sin reducción de horarios y retribución para la conciliación de la vida personal y laboral por las razones del artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que haya acuerdo entre el trabajador y el responsable del departamento y siempre que se garantice su buen funcionamiento.

Artículo 26. Vacaciones

Se establecen 22 días hábiles de vacaciones al año.

Un mínimo del 70% de los días de vacaciones se disfrutará de forma preferente



en jornada intensiva, salvo autorización expresa por parte de la dirección del departamento directo del trabajador, previa valoración de las circunstancias organizativas-productivas concurrentes.

Se mantiene el sistema flexible de disfrute para que los empleados, sin perjuicio del buen funcionamiento de la empresa, puedan disfrutar de vacaciones cortas o puentes en las fechas en que así se pacte entre empresa y trabajador.

Capítulo V. Permisos

Artículo 27. Permisos Retribuidos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Veinte días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho, a partir del día siguiente a la fecha del enlace o la inscripción en el registro oficial de parejas de hecho, respectivamente.

b) Cinco días por el nacimiento de hijo o adopción, y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. La fecha de disfrute se iniciará desde el día que se produzca el hecho causante si este se produce antes de las 15:00 horas, o a partir del día siguiente al del acaecimiento del hecho causante si este se produce trascurridas las 15:00 horas.

c) Dos días por traslado del domicilio habitual y tres días si la mudanza supera los 50 km.

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

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

f) Asistencia a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

g) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso 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 la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Artículo 28. Permisos no Retribuidos

De común acuerdo, la empresa y el trabajador podrán pactar el disfrute de un permiso no retribuido para poder atender determinadas circunstancias personales o familiares, que a continuación se describen:

- a) Preparación de exámenes.
- b) Cuidado de un familiar hasta 2º grado, por enfermedad, hospitalización.
- c) Cuidado de hijos en verano/navidad.

El ejercicio de estos derechos se desarrollará en el plan al que se refiere el penúltimo párrafo del artículo 25, estableciendo un límite del número de personas a disfrutar de estos permisos en cada departamento de forma simultánea, así como el régimen legal de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 29. Asuntos Personales

Se establece dentro de la jornada anual un permiso retribuido de dos días de asuntos personales sin justificar, para atender temas personales. Se disfrutarán por días completos y deberá coordinarse con cada responsable de departamento su uso, anticipándose la comunicación del disfrute como mínimo 48 horas.

Se mantiene el sistema de asuntos personales vigente en la empresa según listado adjunto, en este caso el equivalente a tres jornadas disfrutadas en horas y debidamente justificado. Se deberá prever con un mínimo de antelación de dos días, excepto los casos de fuerza mayor.

- a) Las gestiones o trámites bancarios que requieran la presencia del trabajador para su firma.
- b) La acreditación personal ante Notario, Registrador o demás funcionarios públicos, para cualquier gestión documental que requiera necesariamente de la presencia física del trabajador, y que no esté permitida la representación o por imposibilidad de ser delegada la tarea.
- c) El tiempo empleado para llevar y recoger al taller el vehículo habitual utilizado



para el desplazamiento al trabajo en aquellos casos de avería urgente que impida su uso

d) La estancia inevitable en el hogar por averías que no puedan solventarse fuera de horario laboral.

e) La recepción en el domicilio de enseres necesarios (muebles, electrodomésticos, instalación de los mismos) que no puedan ser entregados fuera de horario laboral.

f) La gestión e instalación de servicios o suministros que no puedan ser realizadas fuera de horario laboral o precisen necesariamente de la presencia del trabajador.

g) Las gestiones académicas que no puedan ser realizadas fuera de horario laboral y que requieran la presencia del trabajador.

h) Cuestiones varias de carácter urgente ante las fuerzas del orden.

i) La cita médica con especialistas por revisiones periódicas o rutinarias no urgentes que no puedan tener lugar fuera de horario laboral.

j) El ser requerido con carácter de urgencia por el colegio de un hijo

k) El acompañamiento del hijo del trabajador al médico

l) El acompañamiento de personas con discapacidad y que están al cuidado del trabajador en casos de extrema gravedad cuando sea necesario.

m) La asistencia a enlaces matrimoniales de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad, en caso de celebrarse en horario laboral.

n) La asistencia, por parte de los trabajadores varones en casos de futura paternidad, a cursos de preparación al parto siempre que no puedan ser realizados en horario fuera de trabajo.

o) Asistencia a exequias por fallecimiento de personas allegadas.

p) Asistencia a las fiestas infantiles de los hijos de los empleados, siempre que no afecte al normal desarrollo del trabajo.

Artículo 30. Excedencias

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. No obstante, el trabajador que quiera ejercer su derecho de reincorporación preferente tras la finalización de una excedencia sin reserva de puesto de trabajo deberá comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de un mes a la fecha de finalización de la excedencia.



Capítulo VI. Contratación

Artículo 31. Periodo de Prueba

Nos regiremos por lo que indique la legislación vigente.

Artículo 32. Contratación Eventual

Nos regiremos por lo que indique la legislación vigente.

Artículo 33. Contrato para la Formación.

La duración inicial podrá ser de seis meses.

Capítulo VII. Extinción del Contrato de Trabajo

Artículo 34. Preaviso por Dimisión del Trabajador

La dimisión del trabajador deberá ir precedida de un periodo de preaviso de 30 días en el supuesto de que éste pertenezca al grupo IV y V, según la clasificación profesional establecida en el presente convenio, y de 15 días para el resto de trabajadores.

En caso de no producirse el preaviso, se descontará de la liquidación a percibir el salario correspondiente a los días no preavisados.

Artículo 35. Abandono del Puesto de Trabajo

Cuando el trabajador se ausente de su lugar de trabajo por causa no justificada durante un periodo igual o superior a tres días laborables, se considerará a todos los efectos como dimisión voluntaria, salvo supuestos de fuerza mayor.

Capítulo VIII. Normativa Interna

Artículo 36. Código de Conducta

La empresa ha establecido para todos los empleados de la misma este código de buenas prácticas en aras de cumplir los principios de calidad e integridad, independencia y prevención de conflictos de interés, así como transparencia ante el mercado. Se adjunta como anexo al presente convenio.

Artículo 37. Política de Regalos y Eventos Comerciales

Se establece esta política, que regula la aceptación de regalos de clientes y proveedores por parte de los empleados de Axesor. Se adjunta como anexo al presente convenio.



Capítulo IX. Código de Conducta Laboral

Artículo 38. Régimen de Sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos fijados en el presente Convenio colectivo.

La imposición de sanción por faltas leves, graves o muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores el mismo día que al afectado de toda sanción grave o muy grave que imponga.

Artículo 39. Faltas Leves

Se considerarán faltas leves:

Más de tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.

La negligencia, deficiencia o retrasos injustificados en la ejecución de cualquier trabajo.

No atender al público, presencial o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas.

La falta de aseo y limpieza personales.

No cursar a su debido tiempo el parte de baja por incapacidad temporal.

No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

Las discusiones que repercutan en la buena marcha del trabajo.

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

Artículo 40. Faltas Graves

Se considerarán faltas graves:

Más de seis faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.

Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que afecten al IRPF o la Seguridad Social.

Dedicarse a juegos o distracciones dentro de la jornada de trabajo.

El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

Las acciones u omisiones contra la disciplina en el trabajo o contra el debido respeto que por su gravedad no puedan ser calificadas como falta muy grave.

Las negligencias, deficiencias o retrasos injustificados en la ejecución del trabajo cuando causen perjuicio grave a la empresa.

La reincidencia en más de una falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un semestre, cuando haya mediado sanción.

La embriaguez ocasional.

Artículo 41. Faltas Muy Graves

Se considerarán faltas muy graves:

Faltar al trabajo dos días al mes sin causa justificada.

La simulación de enfermedad o accidente.

Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o cualquier otro sistema organizativo del control de presencia implantado en la empresa.

El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

Realizar sin el oportuno permiso, de manera ocasional, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar de forma extra-profesional los medios telemáticos puestos a disposición del trabajador por parte de la empresa.

El hurto o el robo, tanto a cualquier empleado de la empresa como a la misma o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.

Violar el secreto de correspondencia.

Hurtar documentos de la empresa o de sus clientes.

Revelar a terceros datos de la empresa o de sus clientes, sin mediar autorización expresa de la misma.

La continua y habitual falta de aseo y de limpieza personales que produzca quejas justificadas de los trabajadores de la empresa.

La embriaguez durante el trabajo.

Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa que impliquen competencia a la misma, salvo autorización.

El abuso de autoridad.

Abandonar el puesto de trabajo en puestos de responsabilidad sin causa justificada.

El acoso sexual.

El incumplimiento por parte del trabajador de las órdenes que, en cumplimiento de la Ley de prevención de riesgos laborales y su normativa de desarrollo, reciba del empresario, encargado o técnico de prevención.

Ponerse a sí mismo o al personal de la empresa o centro de trabajo en situación de riesgo por acción u omisión.

La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

Las acciones u omisiones contra la disciplina en el trabajo o contra el debido respeto que por su gravedad puedan ser calificadas como falta muy grave.

Artículo 42. Sanciones Máximas

Por falta leve: amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de un día.

Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días o, a elección de la empresa, el despido disciplinario.

Artículo 43. Prescripción de Faltas

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para:

Las faltas leves a los diez días.

Las faltas graves a los veinte días.

Las faltas muy graves a los sesenta días.

El plazo de prescripción se iniciará a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y en todo caso, a los seis meses de

haberse cometido.

Capítulo X. Comisión Paritaria

Artículo 44. Comisión Paritaria

44.1 Constitución. Se crea una Comisión paritaria del presente Convenio colectivo a los efectos de su interpretación, aplicación y vigilancia.

44.2 Composición. La Comisión paritaria la integran 6 vocales. Tres vocales en representación de la empresa y tres vocales en representación de la representación de los trabajadores todos los centros de trabajo, designados de entre los integrantes de la Comisión negociadora del Convenio colectivo. Los vocales de la Comisión paritaria podrán ser sustituidos a petición de la parte a quien representen.

44.3 Reuniones. La Comisión paritaria se reunirá a petición de tres de sus vocales, celebrando sus reuniones dentro de los siete días laborables siguientes a la recepción de la solicitud de convocatoria.

La solicitud de convocatoria de la reunión deberá dirigirse al resto de vocales no promotores debiendo constar la determinación clara y detallada de los asuntos que se someten a su consideración y la identificación de los vocales que la promueven.

44.4 Requisitos para la constitución válida de la Comisión paritaria. El quórum mínimo de asistentes para la constitución de la Comisión paritaria será de 4 vocales: dos en representación de la empresa y dos en representación de los trabajadores.⁶²

44.5 Requisitos para la adopción válida de acuerdos de la Comisión paritaria. La adopción válida de acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

44.6 Competencias. A la Comisión paritaria se le atribuyen específicamente el conocimiento de las siguientes cuestiones:

- La acomodación del contenido del Convenio colectivo a las reformas legislativas que se produzcan.
- La adecuación de los incrementos salariales para los años de vigencia del convenio.
- La facultad de creación de subcomisiones para tratar materias concretas.
- La facultad de fijación del procedimiento para solventar las discrepancias que surjan en el seno de la Comisión. En este caso se establece como primera opción



el SERCLA y posteriormente arbitraje voluntario por acuerdo de la comisión o mediación en el SERCLA.

- Este procedimiento también será seguido para solventar aquellas discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo de conformidad con el artículo 82.3. del Estatuto de los Trabajadores.

44.7 Domicilio. El domicilio de la Comisión paritaria a todos los efectos será el de la sede principal de Axesor en Polígono San Isidro s/n, Carretera de Armilla, 18100, Granada.

