

## **Partnerwork Solutions**

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa Partnerwork Solutions, SL (Código de Convenio n.º 90100882012012) que fue suscrito con fecha 18 de abril de 2012, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra por los Delegados 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, 25 de junio de 2012.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

### **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE PARTNERWORK SOLUTIONS, S.L.**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Ámbitos del Convenio**

###### **Artículo 1.º Objeto.**

El presente Convenio regula las normas por las que se regirán las relaciones laborales entre la empresa «Partnerwork Solutions, S.L.» (en lo sucesivo PWORK) y sus trabajadores, quedando expresamente excluido el personal acogido al RD 1382/1985, de 1 de agosto, que regula la relación laboral especial de los altos cargos y quienes tengan limitada su actividad al desempeño de la función de Consejero o miembro de los órganos de representación de la sociedad que adopten la forma jurídica de sociedad, siempre que su actividad no comporte el ejercicio de otras funciones que las inherentes a tal cargo.



## **Artículo 2.º Partes negociadoras.**

El presente Convenio Colectivo se concierta, de una parte, por la Dirección de la empresa PWORK en representación de la misma y, de la otra, por la representación legal de los trabajadores, reconociéndose mutuamente como los únicos y válidos interlocutores a estos efectos.

## **Artículo 3.º Ámbito territorial.**

El presente Convenio será de aplicación en toda España. Asimismo será de aplicación en el caso de servicios contratados por PWORK y cuya prestación efectiva se realice, total o parcialmente, temporal o permanentemente, fuera del territorio nacional.

## **Artículo 4.º Ámbito temporal.**

El presente Convenio se pacta por una duración de cuatro años y entrará en vigor el 1 de enero de 2012, quedando prorrogado anualmente de manera automática, en tanto no se solicite su revisión por cualquiera de las partes y se formule la correspondiente denuncia con cuatro meses de antelación a su vencimiento a la de cualquiera de sus prórrogas.

## **Artículo 5.º Ámbito funcional.**

El presente Convenio será aplicable a todos los trabajadores contratados por PWORK, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 1.º del presente Convenio o de los que queden excluidos por normas legales de imperativo cumplimiento, que presten sus servicios en centros o lugares de trabajo de PWORK o a los que estuvieran asignados, y que existan en la actualidad o que puedan crearse en el futuro.

## **Artículo 6.º Unidad e indivisibilidad.**

Las condiciones pactadas en este Convenio son un todo orgánico e indivisible quedando las partes obligadas recíprocamente al cumplimiento del mismo en su totalidad.

La nulidad de alguna de sus cláusulas obligará a las partes a la revisión íntegra de su contenido si alguna de las partes negociadoras así lo requiere expresamente en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de notificación de la declaración de nulidad.

## **Artículo 7.º Garantía ad personam.**

1. Las condiciones más beneficiosas que a título particular vinieran en su caso





disfrutando los trabajadores serán respetadas, si bien valoradas en su conjunto y cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

2. En el caso de trabajadores respecto a los que haya, legal o convencionalmente, obligación de subrogar, procedentes de servicios que sean asumidos por PW y, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que la integración de los mismos en el ámbito de la empresa y del presente Convenio Colectivo se lleve a cabo de la manera más rápida posible.

A estos efectos, se informará a la representación de los trabajadores de estas situaciones, para el mejor cumplimiento de lo ordenado en este artículo.

### **Artículo 8.º Absorción y compensación.**

Todas las condiciones económicas y de jornada laboral que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y en cómputo anual, con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo PWORK.

Los pactos que contiene el presente convenio, considerados en su conjunto y cómputo anual son absorbibles y compensables por cualquier norma legal o pactada que les afectare.

### **Artículo 9.º Comisión Paritaria del Convenio.**

Para resolver las cuestiones que se puedan presentar sobre interpretación y aplicación del presente Convenio, se constituye una Comisión paritaria, integrada por un representante de los trabajadores y un representante de PWORK.

Además de las funciones de vigilancia e interpretación del Convenio, en supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente Convenio, las partes firmantes aceptan someter cuantas discrepancias pudieran generarse a la Comisión paritaria, a cuyo fin podrá solicitarse su inmediata reunión a efectos de ofrecer su mediación e interpretación de lo acordado, con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional.

La Comisión Paritaria elaborará su Reglamento de Organización y Funcionamiento. El número de representantes de cada una de las partes podrá fijarse de común





acuerdo en el Reglamento.

El lugar de las reuniones y deliberaciones, así como las formas y momento de convocatoria de la misma serán los fijados en su Reglamento de Organización y Funcionamiento.

A partir de un n.º de trabajadores superior a 250, los representantes de los trabajadores y de la empresa serán tres (3).

#### **Artículo 10.º Normas supletorias.**

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 11.º 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 12.º Revisión salarial.**

Para los años 2012, 2013, 2014 y 2015 se acuerda un incremento salarial equivalente al IPC real del año correspondiente.

A estos efectos, dentro de los dos primeros meses de cada año se procederá a aplicar al salario base el IPC previsto por el Gobierno para ese año. Una vez conocido el dato del IPC real, se procederá a su regularización, mediante el pago de la diferencia o, en su caso, mediante la compensación de lo abonado en exceso.





La compensación negativa que, en su caso, pueda producirse en las retribuciones de los trabajadores se llevará a cabo mediante la aplicación, en el año siguiente, de un incremento salarial reducido en el porcentaje que hubiera sobrepasado el IPC previsto al IPC real el año anterior, siempre y cuando el resultado no sea negativo.

La compensación, en estos casos, no podrá realizarse mediante la detracción de salario de los salarios de los trabajadores ni, en su caso, mediante la reducción del salario a percibir (en los casos en que no pudiera compensarse en su totalidad la subida del año anterior con la subida del siguiente).

Se pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores la indicada situación y la forma de llevarla a cabo, por si fuera necesario adoptar medidas para reducir o minimizar posibles consecuencias de la aplicación de este artículo.

## **CAPÍTULO II**

### **Ingreso al trabajo**

#### **Artículo 13.º Ingreso y contratación.**

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

##### 1. 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 a sumir por la empresa, las expectativas de crecimiento y consolidación de la misma, se intentará dar paso a contrataciones laborales estables.





- b) El compromiso de evitar el encadenamiento de contratos temporales sucesivos, con la intención de impedir la contratación temporal injustificada.
- c) El compromiso de utilizar las modalidades adecuadas en función de las necesidades reales de la empresa y utilización la contratación directa de la empresa en la medida de sus posibilidades, para evitar el recurso a empresas de trabajo temporal o subcontratas de servicios.
- d) El fomento de contratos a tiempo parcial indefinidos o de fijos discontinuos, como posible alternativa a la contratación temporal.
- e) La utilización y potenciación de modalidades de contratación formativas, como vía de inserción y calificación de los jóvenes en la empresa.
- f) La adopción de medidas que tiendan a rejuvenecer plantillas y fomentar la permanencia de los trabajadores en la empresa.

## 2. Tipología de trabajadores de PWORK.

Sin que ello implique o signifique discriminación alguna de unos frente a otros, a los efectos del presente Convenio se entenderá por:

- a) «Trabajador o personal de operaciones», aquel que es contratado específicamente para realizar su actividad en el ámbito de un servicio prestado por PWORK para un tercero. En el contrato de trabajo suscrito con el personal de operaciones se indicará expresamente el servicio o la obra a la que quede adscrito inicialmente.
- b) «Trabajador o personal de estructura», aquel que es contratado para realizar sus funciones en el ámbito de las actividades propias y de permanente necesidad para la empresa, en las delegaciones, centros o lugares de trabajo de ésta. Es facultad exclusiva de PWORK, la creación de nuevos puestos de trabajo, así como la definición y el establecimiento de los requisitos y pruebas que hayan de exigirse al personal aspirante a dichos puestos, teniendo en cuenta las tareas básicas y características del puesto a cubrir. La Dirección de PWORK, designará libremente todos los puestos de trabajo, sean de nueva creación o por la exigencia de vacantes, que hayan de ser cubiertas.

## 3. Modalidades contractuales para el personal de estructura.

3.1 El personal de estructura podrá ser contratado por tiempo indefinido o por duración determinada y, en este último supuesto, mediante cualquiera de las





modalidades de contratación temporal previstas en la legislación.

3.2 De acuerdo con lo previsto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, se consideran como actividades que permiten la suscripción de contratos eventuales para el personal de estructura el incremento de la actividad comercial, puesta en marcha de servicios, así como aquellas otras relacionadas con las indicadas que pudieran derivarse de la ampliación geográfica o de actividad de la empresa y situaciones análogas.

Se acuerda, igualmente, la posibilidad de concertación del contrato eventual por circunstancias de la producción por un periodo máximo de seis meses, dentro de un periodo de referencia de doce meses.

3.3 PWORK, respecto al personal de estructura, podrá celebrar directamente contratos temporales con los trabajadores o a través de empresas de trabajo temporal, mediante contratos de puesta a disposición.

#### 4. Modalidades contractuales para el personal de operaciones.

##### 4.1 Contratos temporales de obra o servicio.

La duración máxima del contrato por obra o servicio determinado no podrá exceder, en ningún caso, los límites temporales máximos que estén fijados en el Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que un contrato de trabajo de este tipo supere esos plazos, el trabajador que hubiera firmado el mismo adquirirá la condición de trabajador fijo manteniendo, en todo caso, su vinculación al servicio para el que hubiera sido contratado. Se entenderá que el servicio no ha finalizado, si se producen sucesivas renovaciones sin interrupción del contrato mercantil o pedido que origine el servicio. En estos casos, no será necesario realizar prórroga o documento adicional ninguno con los trabajadores.

##### 4.2 Contratos formativos y de prácticas:

Se podrán suscribir en los términos permitidos por el Estatuto de los Trabajadores.

##### 4.3 Contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

Se podrán celebrar estos contratos para la realización de los trabajos que se concierten para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En particular, podrán suscribirse estos contratos en los supuestos en





que, por incremento del volumen de actividad en un servicio, sustituciones de vacaciones del personal asignado al servicio y situaciones análogas lo hagan necesario.

Tendrán una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas que motivan el contrato.

#### 4.4 Contrato de interinidad.

Se podrán celebrar contratos de interinidad para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva, siempre que en el contrato se haga constar la causa de la sustitución y, en el primer caso, además, el nombre del trabajador sustituido.

#### 4.5 Contratos a tiempo parcial.

Se podrá pactar con los trabajadores de operaciones la suscripción de más de un contrato a tiempo parcial, siempre que se den las siguientes circunstancias:

- Que la jornada diaria de trabajo acumulada no supere las 8 horas, en cómputo mensual.
- Que se respeten los descansos legales, diarios y semanales, obligatorios.
- Que se trate de contratos destinados a ejecutar servicios para dos empresas diferentes.

#### 4.6 Contratos indefinidos.

Se podrán suscribir contratos indefinidos con los trabajadores de operaciones cuando, a juicio de la empresa, los servicios se vayan a prologar en el tiempo durante varios años, en función del rendimiento del trabajador, del compromiso asumido con la empresa, antigüedad y parámetros análogos, se estime pertinente.

En estos casos, la empresa ofrecerá al trabajador la conversión del contrato temporal a otro indefinido.

Cuando el servicio a que estuviera asignado finalizara, la empresa intentará la recolocación en otro en que se presten similares o análogas actividades. En el caso de no ser posible, se procederá a extinguir el contrato de trabajo por causas objetivas, teniendo derecho el trabajador a la indemnización establecida





legalmente.

#### **Artículo 14.º *Período de prueba.***

1. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose como provisional la admisión durante un período de prueba, que no podrá exceder de los tiempos determinados en la escala siguiente:

A. Norma general.

a) Personal titulado superior: Seis meses.

b) Personal titulado medio: Tres meses.

c) Personal administrativo: Dos meses.

d) Personal subalterno: Un mes.

B. Excepción para el personal de operaciones que sea contratado exclusivamente para servicios cuya duración se estime inferior a 6 meses:

En este caso, el período de prueba de todos los trabajadores se extenderá durante un tercio de la duración prevista del contrato, excepto en el caso del personal administrativo y subalterno que será, como máximo de un mes.

2. Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador podrán, respectivamente, proceder a la rescisión o desistir de la prueba sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización. En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba, la remuneración correspondiente a la labor realizada o al desempeño de las funciones especificadas en este Convenio.

Transcurrido el período de prueba sin denuncia de ninguna de las partes, el trabajador continuará en la empresa, de acuerdo con las condiciones de su contratación y las que se estipulan en el presente Convenio.

3. La situación de IT del trabajador no interrumpirá el cómputo del período de prueba.

#### **Artículo 15.º *Extinción de contratos temporales de trabajo.***

Se consideran causas válidas de extinción de los contratos suscritos con el personal de operaciones, además de las legalmente establecidas, las siguientes:





- a) Finalización del servicio para cuya ejecución fueron contratados.
- b) Disminución real del volumen de la obra o servicio contratados, cuando resulte innecesario mantener el mismo número de trabajadores para la ejecución del servicio contratado.

En estos supuestos, la reducción del personal será proporcional a la disminución del volumen de la obra o servicio.

- c) Extinción parcial o total del servicio contratado por causas diferentes a la finalización del plazo pactado en el contrato de arrendamiento de servicios.
- d) Extinción progresiva del servicio u obra para la que fueron contratados. A estos efectos será de aplicación lo establecido en la letra b) del presente apartado.

### **Artículo 16.º Lugar y centro de trabajo.**

A los efectos del presente Convenio se considera:

- Centro de Trabajo: De acuerdo con el artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores, se considera centro de trabajo únicamente la Delegación u Oficina de la empresa desde donde se centralicen organizativa y administrativamente los servicios, siempre que esté dada de alta como tal ante la autoridad laboral.
- Lugar de trabajo: se considera lugar de trabajo, aquél donde se prestan o ejecuten efectivamente los servicios contratados para terceras empresas. Para el personal de estructura, se considera lugar de trabajo la Delegación y Oficina de PWORK a la que estén adscritos.

### **Artículo 17.º Plena dedicación y permanencia.**

Podrán formalizarse pactos de plena dedicación y de permanencia del trabajador por el tiempo de duración del contrato de trabajo, que conllevarán una contraprestación económica expresa por parte de PWORK, en los términos que las partes individualmente convengan.

Si el trabajador hubiera recibido una formación especializada con cargo a PWORK para efectuar un trabajo específico, podrá pactarse por escrito entre el trabajador y PWORK la permanencia del trabajador en la empresa durante el periodo de tiempo al que se extienda el contrato que PWORK hubiera firmado con otra empresa para la prestación de un servicio o realización de una obra «sin que, en ningún caso, el pacto pueda tener una duración superior a los dos (2) años». Si el trabajador incumpliera el pacto de permanencia, PWORK tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios a reclamar al trabajador afectado, cuya





cuantía sea proporcional al desembolso efectuado por PWORK, con relación con el plazo de permanencia incumplido por el trabajador.

Los pactos deberán formalizarse para su validez por escrito.

### **Artículo 18.º *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 se informará a los representantes de los trabajadores.

A tal efecto se tendrá en cuenta la titulación, la formación, la experiencia, la antigüedad y los méritos.

## **CAPÍTULO III**

### **Tiempo de trabajo**

#### **Artículo 19.º *Jornada máxima anual y jornada de trabajo.***

1. La duración de la jornada máxima anual de trabajo del personal de PWORK se computará teniendo en cuenta una jornada semanal de 40 horas y una jornada máxima anual de 1.800 horas.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada laboral, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

2. En el caso de que un determinado servicio contratado por PWORK así lo exija, se podrá pactar con los trabajadores adscritos al mismo la distribución irregular de la jornada que quedará expresamente recogida en el contrato de trabajo, respetando las normas sobre descansos diarios y semanales. En estos casos, el cómputo de la jornada de trabajo diario se efectuará en cómputo anual.





3. Como criterio general, el horario de trabajo se distribuirá en ocho horas diarias y en un máximo de 40 horas semanales que podrán prestarse de lunes a domingo, en función de las exigencias del cliente, y en régimen de horario partido o continuo y/o a turnos, dependiendo del servicio que se ha de realizar para terceros.

4. En caso de jornadas de trabajo con horario continuo, los descansos mínimos legales o los superiores pactados no formarán parte del cómputo horario de trabajo efectivo, salvo pacto expreso en contra.

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. Este sistema será temporal y sólo se llevará a cabo cuando sea necesario como consecuencia de la organización del trabajo o servicio vinculado al mismo.

#### **Artículo 20.º Prolongaciones de jornada y horas extraordinarias.**

1. El personal de PWORK no podrá negarse a prolongar su jornada diaria por el tiempo preciso cuando sea necesario para terminar procesos o servicios cuando dependa de ello los plazos de entrega de los mismos al cliente.

2. Asimismo, estará obligado a realizar horas extraordinarias dentro de los límites establecidos por la legislación vigente. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso.

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. Para los supuestos de compensación económica por la realización de horas extraordinarias, la retribución mínima se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Salario Base Anual Jornada Máxima Anual} \times 15\%$$





4. En el caso de compensación por descanso, corresponderá un descanso de 1 hora y 15 minutos por cada hora extraordinaria realizada. El momento de su disfrute será acordado de común acuerdo, siempre antes de transcurridos 4 meses desde la realización de las horas extraordinarias.

5. Corresponde a la empresa la elección entre retribuir las o compensarlas con descanso equivalente. Si opta por retribuir las se efectuará independientemente de que sean o no festivas, de acuerdo exclusivamente con el precio que figura en la tabla salarial para cada categoría.

#### **Artículo 21.º Jornada nocturna.**

1. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las veintidós y las seis horas.

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 plus 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 22.º 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. Idéntico régimen legal será de aplicación respecto a las festividades.

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) La duración de las vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales, de los cuales se disfrutarán de forma continuada al menos dos semanas laborales ininterrumpidamente.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, podrá establecerse respecto a determinados servicios otra distribución de las vacaciones con respeto a los límites mínimos legales y siempre que la naturaleza del servicio lo permita.

b) Debido a las especiales características en que se desarrollan los servicios contratados, los períodos vacacionales del personal de operaciones se fijarán en función del calendario laboral pactado.

Por ello, la empresa podrá excluir de los turnos de vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva, en función del servicio o actividad correspondiente. Las indicadas fechas o períodos serán comunicados a la representación legal de los trabajadores con la debida antelación.

c) 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.

d) 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.

### **Artículo 23.º Licencias y permisos retribuidos.**

1. Los trabajadores, tanto de estructura como de operaciones, previo aviso y justificación, tienen derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días en caso de nacimiento de hijos.

c) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

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

e) En los supuestos b), c) y d) anteriores cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la localidad donde resida, el permiso





será de cuatro días.

f) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debida en más de un 20 por 100 de las horas laborales durante un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a la reintegración en el puesto de trabajo una vez finalizada la obligación del cumplimiento del deber.

Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma de la que tuviera derecho en la empresa.

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

i) 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.

j) Un día natural por matrimonio de padre, madre, hijo, hermano o hermano político, en el día de celebración de la ceremonia.

2. Del mismo modo, será de aplicación lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. En caso de duda en la aplicación de sus preceptos, prevalecerá la interpretación más favorable a la conciliación de la vida familiar y laboral.

## **CAPÍTULO IV**

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

#### **Artículo 24.º *Movilidad funcional.***

La movilidad funcional en PWORK tendrá el régimen legal y las limitaciones previstas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes





peculiaridades:

1. Se entiende por movilidad funcional, a efectos del presente artículo, cualquier cambio de puesto de trabajo, ya sea de superior o de inferior categoría, cuando se trate de diferente nivel profesional. Fuera de los límites anteriores, se establece la movilidad funcional interna del personal de estructura, al objeto de lograr el mejor aprovechamiento de los recursos humanos, conforme establece el ordenamiento jurídico vigente.

2. En los cambios a puestos de inferior categoría o nivel se respetarán las percepciones del puesto de origen, así como la categoría y nivel, que se mantendrán a título personal. El personal afectado por estos cambios tendrá un derecho prioritario de retorno a un puesto de su categoría o nivel.

3. En los cambios de puesto de trabajo a un nivel superior, se percibirá automáticamente el salario del nuevo nivel y de las demás percepciones derivadas del mismo, volviéndose a la situación económica anterior cuando se regrese al antiguo puesto.

#### **Artículo 25.º *Movilidad geográfica.***

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

1. La Dirección de la empresa podrá cambiar a sus trabajadores de puesto de trabajo dentro del mismo lugar de trabajo o asignándolo a otro distinto dentro de la misma provincia, destinándolo a efectuar las mismas o distintas funciones conforme a lo establecido en el presente Convenio.

2. El personal que se desplace con motivo del trabajo fuera de la localidad del lugar de trabajo tendrá derecho al percibo de dietas y/o kilometraje, excepto en los casos en que la empresa haya dispuesto un servicio de transporte o ceda un vehículo específico para tales desplazamientos o esta situación ya se hubiera previsto en el contrato de trabajo. En el resto de los supuestos y excepto acuerdo diferente, el personal tendrá derecho al importe de la dieta y/o kilometraje por la utilización de vehículo propio según lo establecido en el presente Convenio.





3. No se consideran supuestos de movilidad geográfica y, por tanto, no dará derecho al percibo de dietas, los desplazamientos que se encuentren dentro de los siguientes parámetros:

a) Cuando la distancia entre el final del término municipal donde se encontrara el Centro de Trabajo o el lugar de trabajo no exceda de 30 kilómetros.

b) Cuando exista uno o más medios de transporte públicos que comuniquen el Centro de Trabajo o el lugar de trabajo con una periodicidad mínima de media hora.

c) Cuando la empresa proporcione el medio de transporte para acudir al lugar de trabajo.

4. 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 PWORK así como por las necesidades productivas de la empresa contratante de sus servicios, consignadas en el contrato de arrendamiento de servicios. Por ello, el personal prestará su actividad 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 ni se configure como supuesto de movilidad geográfica individual.

5. Se consideran «traslados» aquellos desplazamientos fuera de la localidad del centro de trabajo que impliquen cambio de residencia y podrán ser determinados por alguna de las siguientes causas:

a) Petición del trabajador o permuta.

b) Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

c) Por necesidades del servicio previo informe de la representación de los trabajadores.

El traslado no dará derecho a dietas ni kilometraje. Asimismo, en los traslados a petición del trabajador y de permuta no habrá lugar tampoco a indemnización por los gastos que se originen por cambio de residencia.

La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma. Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que se hayan establecido al efecto.



6. En los traslados por necesidades del servicio la empresa deberá acreditar la urgencia de la necesidad y tendrá en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito del mobiliario y enseres y una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

No será necesaria tal acreditación, cuando el traslado sea consecuencia de una sanción impuesta por la empresa al trabajador.

### **Artículo 26.º Dietas y kilometraje.**

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

- Diez (10) euros, en caso de efectuar la comida del mediodía fuera del domicilio.
- Veinticinco (25) euros, en el supuesto de realización de las dos comidas del día sin pernocta.

2. Los importes anteriores se podrán incrementar cuando, a juicio de la empresa, las circunstancias del trabajo, el lugar de emplazamiento o cuando se den circunstancias excepcionales que recomienden tal incremento.

3. 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 27.º Modificación de condiciones de trabajo.**

Las modificaciones de las condiciones de trabajo en PWORK 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 mismo, de manera que cualquier variación en algunos de los factores anteriores constituirá un cambio de puesto de trabajo.»

### **Artículo 28.º Grupos profesionales y nivel profesional.**

Los trabajadores que presten sus servicios en PWORK 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.

Las 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.

La clasificación profesional se estructura en los grupos profesionales establecidos en el siguiente artículo.

Dentro de cada grupo profesional, la adscripción individual de cada trabajador se realizará por niveles profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

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





Factores para la clasificación y encuadramiento profesional:

Los factores que incluyen en la calificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado nivel profesional, son los siguientes:

- a) Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimientos y experiencias adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.
- b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas y funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión, sobre las personas, los productos o la maquinaria.
- e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- f) 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.

### **Artículo 29.º Sistema de clasificación de los grupos y niveles profesionales.**

A. Sistema de clasificación:

Todos los trabajadores afectados por este Convenio serán adscritos a un determinado grupo funcional y a un nivel profesional; la conjunción de ambos establecerá la clasificación organizativa de cada trabajador.

El desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa constituye contenido primario de la relación contractual laboral, debiendo ocupar cualquier nivel de la misma, y recibiendo por parte de la empresa la formación





adecuada al nuevo puesto y respetándose los procedimientos de información y adaptación que se especifican en este Convenio.

Las decisiones sobre la adscripción al Personal de Operaciones de puestos de trabajo, oficios o análogos que, en el futuro pudieran crearse y respecto a los cuales existan dudas de encuadramiento por ser novedosos, sea por sus especiales características o sea por no tener un fácil acomodo en las existentes, serán sometidas a la Comisión Paritaria que resolverá fijando el Nivel y Categoría que corresponda.

#### B. Grupos profesionales.

Grupo I. Personal de Estructura.

Nivel 1. Personal Directivo y Titulado.

Nivel 2. Mandos Intermedios.

Nivel 3. Técnicos.

Niveles 4 a 6. Personal Administrativo.

Grupo II. Personal de Operaciones.

Nivel 1. Jefe o Responsable del Servicio.

Nivel 2. Coordinador.

Nivel 3. Jefe de Equipo / Turno.

Nivel 4. Operario Especialista.

Nivel 5. Operario.

Nivel 6. Auxiliar no especializado.

#### **Artículo 30.º Características de encuadramiento de los Grupos y Niveles Profesionales.**

Grupo I. Personal de estructura.

Este grupo I está integrado por trabajadores de estructura que se encuadrarán obligatoriamente en alguno de los Niveles Profesionales indicados y, dentro de éstos, en una de las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan:





### Grupo I. Nivel Profesional 1: Personal Directivo.

\* Director General: Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de la empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

\* Director de 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.

### Grupo I. Nivel 2: Mandos intermedios.

\* 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.

### Grupo I. Nivel 3: Técnicos.

\* 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.

\* 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.





## Grupo I. Niveles 4 a 6: Personal Administrativo.

Pertencen a este Nivel, todos los trabajadores que en distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional. Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

\* Jefe Administrativo (nivel 4): 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.

\* Oficial Administrativo (nivel 5): 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 (nivel 6): Es el empleado cuya función consiste en vender y promocionar los servicios de la empresa, reportando a su respectivo Delegado o Jefe de Ventas.

\* Auxiliar (nivel 6): Es el empleado que se dedica a tareas y operaciones administrativas elementales.

\* Telefonista/Recepcionista (nivel 6): Es el empleado que tiene como principal misión estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica, pudiendo realizar tareas administrativas auxiliares.

## Grupo II. Personal de Operaciones.

Este grupo II está integrado exclusivamente por trabajadores de operaciones que deberán ser encuadrados obligatoriamente en alguno de los Niveles Profesionales indicados y, dentro de éstos, en una de las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan.

En no todos los servicios existirán los niveles que se indican a continuación, sino sólo en aquéllos en que por la naturaleza del mismo lo hagan necesario.

## Grupo II. Nivel I: Responsable o Jefe del Servicio.



Es el trabajador de operaciones 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.

Reporta directamente a personal de estructura y desarrolla la máxima jefatura del servicio, estando sólo a las órdenes de aquél. Es, asimismo, el encargado de relacionarse directamente con el coordinador o responsable correspondiente de la empresa cliente.

Grupo II. Nivel 2: Coordinador.

Es el trabajador de operaciones 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 II. Nivel 3: Jefe de Equipo / Turno.

Es el trabajador de operaciones que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de todos los trabajadores a su cargo, bajo la dependencia del Coordinador.

Grupo II. Nivel 4: Operario especialista.

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 el 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.

Grupo II. Nivel 5: Operario.

Es el trabajador de operaciones 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.

Grupo II. Nivel 6: Auxiliar no especialista.

Es el trabajador de operaciones que realiza tareas específicas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente un esfuerzo físico. Su actividad se refiere a cuestiones elementales del oficio designado y está bajo la supervisión de otro trabajador que colabora en su formación.

Este nivel profesional se considerará el nivel de entrada habitual en la empresa. Transcurridos cinco meses desde su contratación, el trabajador ascenderá automáticamente al siguiente nivel profesional, sin necesidad de ningún otro requisito.

## CAPÍTULO VI

### Régimen salarial

#### **Artículo 31.º Estructura salarial y conceptos.**

La retribución de los trabajadores de PWORK 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 32.º 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 y nivel 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



PWORK es la establecida en el anexo I del presente Convenio.

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

### **Artículo 33.º 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 25 por 100 de incremento del salario base de las horas que realice en domingo o festivo.

No se considera trabajo festivo el realizado por el personal que hubiera sido específicamente contratado para realizar servicios durante el periodo de sábados y festivos.

e) Plus de coordinación.

Se abonará al trabajador de operaciones que, además de realizar las tareas propias de su nivel profesional desarrolla una labor de concentración ó





coordinación, distribuyendo el trabajo o indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando anomalías o incidencias a su superior. El importe de este plus se fija en el 10% del salario base de la categoría correspondiente, de acuerdo con las tablas de este Convenio.

Este plus se abonará mientras se realicen tales funciones, no abonándose cuando dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes o cuando el trabajador pase al nivel específico de Jefe de Equipo o Coordinador.

Por lo indicado, este plus no podrá ser percibido por los Jefes de Equipo ni por los Coordinadores, al estar incluida ya en su retribución de Convenio, la realización de funciones correspondientes a la coordinación, propias de la categoría profesional.

f) Plus de disponibilidad.

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.

g) Plus de peligrosidad, penosidad o toxicidad.

En los supuestos de aquellos servicios respecto a los cuales el Informe de Prevención de Riesgos determine la existencia de especiales riesgos para los trabajadores por la peligrosidad, penosidad, toxicidad o circunstancia análoga vinculada al concreto trabajo que desempeñen, se instaurará un plus salarial que compense los indicados riesgos.

El importe del plus se fijará teniendo en cuenta los riesgos descritos y las circunstancias concurrentes. En los puestos de trabajo en que no concurran esas circunstancias no habrá lugar al devengo de tal plus.

h) Plus combinado.

En aquellos casos en que no se hubiera previsto en el contrato de otra manera o no se hubiera acordado la retribución en función de las concretas circunstancias de ejecución del trabajo, en los supuestos en que la prestación de trabajo se realice de manera ocasional o esporádica en horario nocturno y coincidiendo con





festivos, el trabajador tendrá derecho a percibir por cada hora de trabajo efectiva en tal situación, un incremento del 30% sobre el precio de la hora normal.

### **Artículo 34.º Mejoras voluntarias.**

El régimen de las mejoras retributivas se regirá por lo prevenido en el pacto individual o en el acto de concesión unilateral del empresario.

Se podrá, por la Dirección de la empresa, establecer el abono de mejoras voluntarias para trabajadores de operaciones en los casos de servicios que, por su especial dificultad, disponibilidad inmediata y continuada de los trabajadores, lugar de realización u otros supuestos similares así lo aconseje.

### **Artículo 35.º Gratificaciones extraordinarias.**

1. Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, en cuantía equivalente al 100 por 100 del salario base de convenio del Grupo y Nivel correspondiente, de acuerdo con las tablas del presente Convenio.
2. Las gratificaciones extraordinarias se abonarán en los meses de julio y diciembre de cada año que podrán prorratearse en las doce mensualidades.

En el caso de trabajadores que hayan ingresado en la empresa en el mismo año, los importes de las mismas serán proporcionales al tiempo de permanencia en la empresa.

3. Los trabajadores de operaciones recibirán, en todo caso, las pagas extraordinarias prorrateadas en doce mensualidades.

### **Artículo 36.º 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 transporte.

Para el personal de operaciones exclusivamente, como compensación a los gastos de desplazamiento y utilización de medios de transporte públicos dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los lugares de trabajo. Su importe se fija en las tablas retributivas, contenidas en los Anexos del presente Convenio.

Este plus no se devengará, en ningún caso, cuando la empresa ponga a disposición de los trabajadores medios de transporte para el traslado al centro de trabajo.

b) Plus de ropa de trabajo.

Se establece, exclusivamente para el personal de operaciones, como compensación de los gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, calzado, cinturones y demás prendas que compongan su uniformidad, considerándose a estos efectos, como indemnización por desgaste de útiles y herramientas.

Su importe se fija en las tablas retributivas, contenidas en los Anexos del presente Convenio.

c) Plus de herramientas de trabajo.

Se establece para los casos de servicios en que sean entregados por PWORK 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.

## CAPÍTULO VII

### Varios

#### **Artículo 37.º 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 38.º Equipos, material de trabajo, y normas relativas a la imagen y ropa de trabajo.**

El trabajador será responsable de los equipos y material de trabajo que le sean entregados por PWORK 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.



Dado que la actividad de PWORK se presta, fundamentalmente, frente a terceros clientes con los que se ha suscrito los correspondientes contratos de arrendamientos de servicios, todos los trabajadores estarán a respetar las normas de régimen interno que establezca la empresa respecto estas cuestiones.

Previo informe del Comité de empresa, la empresa elaborará las normas a que hace referencia el párrafo anterior.

### **Artículo 39.º Seguro colectivo.**

En el plazo de tres meses desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, PWORK deberá concertar las pólizas de seguro colectivo necesarias para cubrir las siguientes contingencias de los trabajadores de estructura y de operaciones, derivadas de accidentes de trabajo, por los importes siguientes:

Muerte: 15.025,30 euros.

Gran invalidez: 15.025,30 euros.

Invalidez permanente absoluta: 15.025,30 euros.

Invalidez permanente total para la profesión habitual: 9.015,18 euros.

El contenido económico del presente artículo entrará en vigor transcurridos tres meses desde la publicación del Convenio.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Extinción del contrato**

#### **Artículo 40.º Extinción del contrato a instancia del trabajador.**

1. Los trabajadores de PWORK que deseen resolver voluntariamente su contrato con anterioridad a su vencimiento, habrán de ponerlo por escrito en conocimiento de la empresa con la antelación mínima siguiente:

Técnicos titulados: Un mes.

Resto de trabajadores: Quince días.

2. Cuando la vigencia del contrato suscrito entre PWORK 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.

3. 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 41.º *Graduación de faltas.***

Las faltas cometidas por los de PWORK, 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 PWORK 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) Usar el teléfono, correo electrónico, Internet u otros medios de PWORK para asuntos particulares sin la debida autorización, cuando la utilización haya sido esporádica u ocasional.

n) El incumplimiento ocasional de los procedimientos de trabajo establecidos por PWORK.

ñ) 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.



- 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 PWORK 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 PWORK 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.
- ñ) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
- o) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.
- p) Fumar fuera de las zonas habilitadas para ello.
- 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.





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 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.
- e) La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo.
- 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.





ñ) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

o) 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.

p) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

q) Usar el teléfono, correo electrónico, Internet u otros medios de PWORK para asuntos particulares sin la debida autorización, cuando la utilización haya sido reiterada y habitual.

r) Fumar en lugares prohibidos, siempre que exista riesgo grave de accidente.

s) El incumplimiento reiterado de los procedimientos de trabajo establecidos por PWORK, siempre que hubieran mediado sanciones o requerimientos escritos previos por parte de la empresa.

t) No fichar a la entrada o salida del trabajo, cuando estuviera un sistema de control de acceso, siempre que tal circunstancia fuera habitual.

u) El acoso laboral, así como la utilización de expresiones atentatorias contra la dignidad de otros trabajadores de caracteres xenófobos, sexuales, religiosos y análogos.

v) La presentación de reclamaciones o demandas contra la empresa que hayan sido declaradas expresamente por sentencia firme como temerarias.

#### **Artículo 42.º 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:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.





b) Cambio de centro de trabajo con carácter temporal, dentro de la misma localidad.

C) Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 30 días.

b) Traslado de localidad, con carácter permanente.

c) Despido.

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.

#### **Artículo 43.º Prescripción de las faltas.**

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

- Las faltas leves, a los 10 días.

- Las faltas graves, a los 20 días.





- Las faltas muy graves, a los 60 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 estos efectos la de la fecha de la última cometida.

## CAPÍTULO X

### Representación de los trabajadores y elecciones sindicales

#### **Artículo 44. Representación sindical.**

1. 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 y, sin perjuicio de lo establecido en otras Normas, se acuerda que éstos podrán actuar a través de sus secciones sindicales en los órganos de representación establecidos en el presente Convenio.

2. En el supuesto de que el volumen de plantilla de la empresa supere los 800 trabajadores, manteniendo como mínimo este volumen durante al menos un trimestre consecutivo, los Sindicatos que cumplan los requisitos establecidos en los siguientes apartados podrán actuar a través de las secciones sindicales en la forma señalada.

3. A tales efectos, los Sindicatos que cuente con, al menos un 25% de la totalidad de los delegados de personal y/o, en su caso, de los miembros de los distintos Comités de Empresas podrán constituir Secciones Sindicales de ámbito nacional en los términos aquí establecidos:

a) Cada Sindicato constituirá una Sección Sindical en el ámbito de la totalidad de la empresa.

b) Sólo mediante acuerdo con las Secciones Sindicales de ámbito nacional se podrá constituir una sección sindical por ámbito de negocio o servicio, cuando el número de trabajadores asignados al mismo en los términos del artículo 72 del Estatuto de los Trabajadores exceda de 250.

c) Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 10 LOLS, los Sindicatos que hubieran obtenido en las elecciones sindicales, al menos, un 25% de la





representación de los trabajadores podrán elegir un Secretario General de la Sección Sindical, de entre los afiliados al Sindicato en la empresa, que representará al Sindicato en toda la empresa, incluyendo cualesquier ámbito de negocio o servicio que existiera en la misma.

d) Las secciones sindicales recogidas en el presente artículo tendrán derecho a que la empresa les facilite un local adecuadamente equipado que, en función de la disponibilidad de la empresa, podrá ser o no propio.

e) Los secretarios generales de las secciones sindicales de ámbito nacional constituidas en los términos establecidos en el presente artículo tendrán derecho a un crédito de horas mensual de 40 horas, acumulables por trimestre. En su caso, los de secciones sindicales por ámbito de negocio o servicio tendrán derecho a un crédito de horas mensual de 30 horas, igualmente acumulables por trimestre.

4. Los acuerdos de carácter general que se adopten entre la Dirección de la empresa y la mayoría de la representatividad que ostenten las Secciones Sindicales de ámbito nacional vincularán a la totalidad de los trabajadores de y producirán todos los efectos establecidos en las Leyes, incluyendo en su caso, la posibilidad de ser inscritos en el registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo.

#### **Artículo 45.º Representantes de los trabajadores.**

Habida cuenta de que las diferentes actividades y servicios que se prestan por la empresa en todo el territorio nacional pueden dar lugar a conflictos relativos a la representación de los trabajadores, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan, dentro de los términos del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, racionalizar la estructura de la misma.

#### **Artículo 46.º 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 tabloneros queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda, sea o no dentro del horario de trabajo.

#### **Artículo 47.º 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 48.º Procedimiento electoral. Elecciones.**

1. De conformidad el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrán ser elegibles aquellos trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses.

2. Dadas las especiales características de la prestación de servicios en PWORK, el ámbito para la celebración de elecciones para delegados de personal y miembros del comité de empresa, será el del centro de trabajo al que estén asignados los trabajadores correspondientes. En otro caso, la circunscripción electoral será, como mínimo, la provincial.

Igualmente y dadas las especiales característica de la prestación de servicios en PWORK y lo incierto del mantenimiento en el tiempo de los indicados servicios, se pacta que la representación de los trabajadores esté vinculada al volumen de trabajadores por circunscripción y no al sector de actividad o de servicios al que pueda corresponder cada uno de ellos, debiendo ajustarse el número correspondiente en caso de aumento o reducción del n.º de trabajadores a través de las correspondientes elecciones parciales o totales, en los términos establecidos en la legislación vigente.

En caso de dudas sobre la aplicación del presente apartado, resolverá lo que proceda la Comisión Paritaria del Convenio.

3. En consecuencia, se constituirá un comité de empresa en aquellas provincias o centros de trabajo que sumen en dicho ámbito un número no inferior a cincuenta trabajadores. Si no se alcanza dicho número se elegirán el número de delegados de personal que corresponda.



4. Sin perjuicio de mantener la circunscripción en los términos establecidos en el apartado segundo del presente Convenio y con el objeto de favorecer una comunicación más fluida entre empresa y trabajadores, en los casos de servicios que cuenten, por sí mismos, con más de 50 contratos de trabajo adscritos considerados a tiempo completo, en los términos del artículo 72 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores podrán elegir de entre ellos mismos a un representante que contará con las garantías, funciones y derechos que les atribuye a los delegados de personal el Estatuto de los Trabajadores.

5. En los supuestos en que, como consecuencia de una subrogación legal, convencional u obligatoria según el Contrato de Servicios firmado con un cliente o cuando esté dispuesto así en las cláusulas generales, particulares o especiales de un contrato administrativo se asuman por PWORK a un grupo de trabajadores se actuará de la siguiente manera:

a) Si no cuentan con representación legal en el momento de la transmisión, los trabajadores quedarán adscritos a la circunscripción electoral según el apartado 3 de este artículo y, a efectos de convocatoria de elecciones sindicales, no podrán computarse hasta haber transcurrido seis meses desde su incorporación a PWORK,

b) Cuando cuenten con representación legal en el momento de la transmisión, ésta se mantendrá en los términos establecidos en las normas de aplicación hasta la promoción de elecciones parciales o totales en el ámbito de la empresa o de la circunscripción correspondiente.

#### **Artículo 49.º Preferencia de los representantes de los trabajadores.**

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en el centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, y dentro del ámbito de sus funciones, en los supuestos de extinción anticipada del contrato de trabajo por disminución del volumen de trabajo, conforme se regula en este Convenio.

### **ANEXO I**

#### **Tabla salarial por grupos y niveles profesionales**



Grupo I	Salario anual — Euros	Base mensual — Euros	Hora extraordinaria — Euros	Plus nocturnidad — Euros
Nivel 1.....	15.400	1.100	9,28	10,69
Nivel 2.....	14.000	1.000	8,43	9,72
Nivel 3.....	12.600	900	7,59	8,75
Nivel 4.....	11.200	800	6,75	7,78
Nivel 5.....	10.500	750	6,33	7,29
Nivel 6.....	9.800	700	5,90	6,81

Grupo II	Salario anual — Euros	Base mensual — Euros	Hora extraordinaria — Euros	Plus nocturnidad — Euros
Nivel 1.....	15.400	1.100	9,28	10,69
Nivel 2.....	14.000	1.000	8,43	9,72
Nivel 3.....	12.600	900	7,59	8,75
Nivel 4.....	11.200	800	6,75	7,78
Nivel 5.....	10.500	750	6,33	7,29
Nivel 6.....	9.800	700	5,90	6,81

## ANEXO II

Disposición transitoria. *Normas de transición al presente convenio*

En el plazo de 6 meses desde la publicación del presente Convenio, PWORK procederá a regularizar el Nivel Profesional y la Clasificación Profesional de todos los trabajadores a los recogidos en el presente Convenio.

La empresa presentará a la representación de los trabajadores los informes correspondientes a esta adaptación.

La Comisión Paritaria se reunirá periódicamente para tratar las formas y modos de llevar a cabo la indicada transición, así como para conocer los plazos y las actuaciones que se vayan realizando en este sentido.

En el plazo de tres meses desde su publicación en el BOE, la empresa procederá a regularizar con carácter retroactivo los conceptos económicos a que hace referencia el presente Convenio en aquellos casos que se a necesario, teniendo en cuenta lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera del presente Convenio.



Disposición adicional primera. *Plan de Igualdad.*

En el plazo de seis meses desde la publicación del presente Convenio, se elaborará de común acuerdo entre la representación de los trabajadores y la dirección de la empresa un plan de igualdad, donde se recojan las normas por las que deba regirse la empresa en esta cuestión.

Disposición adicional segunda. *Cláusula de descuelgue salarial.*

La empresa podrá proceder a la no aplicación de los incrementos salariales totales o parciales previstos en el Convenio o, en caso, acordados con los representantes de los trabajadores, cuando se den los siguientes supuestos:

a) Cuando se encuentre en situación legal de concurso de acreedores o cualquier otro procedimiento que haya declarado la situación de insolvencia provisional o definitiva de la empresa, siempre que no exista ningún expediente de regulación de empleo por estas causas; de existir de estará a lo dispuesto en el apartado b).

b) Cuando la empresa se encuentre en expediente de regulación de empleo que afecte, al menos, al 20% de la plantilla.

c) Cuando la empresa acredite, objetiva y fehacientemente, situaciones de pérdidas de explotación que afecte sustancialmente a la estabilidad económica de la empresa en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretende implantar esta medida.

d) Cuando se presente, en la empresa afectada, el acaecimiento de un siniestro o siniestros cuya reparación suponga una grave carga financiera o de tesorería. Esta circunstancia no supondrá una posible inaplicación de los incrementos salariales si no, en todo caso, una suspensión temporal en el abono de los mismos. Las partes afectadas negociarán la duración de esta suspensión. Una vez producida la recuperación económica se abonarán los incrementos objeto de suspensión con efectos retroactivos a la fecha de inicio de la no aplicación.

Procedimiento: La empresa comunicará a la Comisión Paritaria del Convenio su intención de acogerse al procedimiento regulado en este artículo, en el plazo de treinta días naturales a contar desde la fecha en que tales incrementos hayan de llevarse a cabo, salvo para el caso d), donde el plazo comenzará a contar desde la fecha del siniestro.

De igual forma y en el mismo plazo se comunicará esta intención a la representación legal de los trabajadores en la empresa.





Con la comunicación anterior, se facilitará a la Comisión Paritaria la siguiente documentación:

1.1 Documentación económica que consistirá en los Balances de Situación y cuenta de resultados de los dos últimos años.

1.2 La declaración a efectos de Impuesto de Sociedades también referidos a los dos últimos años.

1.3 Informe del Censor Jurado de Cuentas cuando exista obligación legal.

1.4 Plan de Viabilidad de la Empresa.

En el supuesto contemplado en el apartado d) la documentación a la que aluden los puntos 1.1, 1.2 y 1.3 sólo será exigible respecto al ejercicio contable inmediato anterior.

Dentro de los siguientes catorce días naturales, la Comisión Paritaria del Convenio emitirá informe motivado sobre la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula. En ese mismo plazo, la representación legal de la empresa emitirá, si lo estima conveniente, un informe al efecto.

El resultado de esta negociación será comunicado a la representación legal de los trabajadores en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo aportando la documentación utilizada, procediéndose en la forma siguiente:

a) En caso de informe favorable de la Comisión Paritaria, ésta recogerá el porcentaje de incrementos salariales a aplicar, o su no aplicación.

b) En caso de no haber acuerdo, la empresa a la vista de los informes emitidos, adoptará la decisión que estime pertinente. La indicada decisión podrá ser impugnada por la representación de los trabajadores.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos a que se haya tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

No se podrá hacer uso de esta cláusula durante dos años consecutivos.

Finalizado el período de descuelgue, la empresa se obliga a proceder a la





actualización de los salarios de los trabajadores. Para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

Se exceptúa de la aplicación del párrafo anterior, la causa prevista en el apartado d) de este artículo, cuyo procedimiento de actualización queda implícitamente regulado en dicho apartado.

Disposición adicional tercera. *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 cuarta. *Acoso sexual.*

Las partes firmantes del presente Convenio asumen el compromiso de velar porque exista en la empresa un ambiente exento de riesgo para la salud y, en concreto, para el acoso sexual, acordando establecer una procedimiento para presentar quejas por quienes sean víctimas de tales tratos, a fin de obtener ayuda inmediata, utilizando para ello el código de conducta comunitario, relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

