



CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO AHORRO CORPORACIÓN, S. A.

Resolución de 17 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Ahorro Corporación, SA.

Visto el texto del Convenio colectivo del Grupo Ahorro Corporación, S. A. (Código de Convenio n.º: 90100063012012), que fue suscrito con fecha 18 de junio de 2012, de una parte, por los designados por la Dirección del grupo en su representación y, de otra, por los Comités de empresa y 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, 17 de julio de 2012.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO AHORRO CORPORACIÓN, S. A.

Preámbulo

La representación de las empresas que integran el Grupo Ahorro Corporación, la representación de trabajadores de las empresas y centros de trabajo del Grupo, después de una amplia derivación y reconocimiento recíproco de su legitimidad para la negociación colectiva, de conformidad con la legislación laboral vigente han suscrito el presente Convenio Colectivo de las empresas del Grupo Ahorro Corporación negociado por la Mesa constituida al efecto, siendo las empresas que componen el Grupo Ahorro Corporación las siguientes:

Ahorro Corporación, S.A.

Ahorro Corporación Financiera, SV, S.A.





Gesmosa-Gbi, AV, S.A.

Ahorro Corporación Gestión, SGIIC, S.A.

Selectiva de Patrimonios, SGC, S.A.

Ahorro Corporación Inmuebles, S.A.

Ahorro Corporación Soluciones Inmobiliarias, S.A,

Ahorro Corporación Financiera, SV, S.A.

Ahorro Corporación Desarrollo,.S.A.

Capítulo I. Normas Generales

Artículo 1. Ámbito Territorial

El presente Convenio colectivo regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre las empresas del Grupo Ahorro Corporación que más adelante se detallan y sus trabajadores, dentro del territorio nacional, cualquiera que sea el centro de trabajo donde presten sus servicios.

Las empresas del Grupo Ahorro Corporación a las que será de aplicación el presente convenio, son las siguientes:

Ahorro Corporación, S.A.

Selectiva de Patrimonios, SGC, S.A.

Ahorro Corporación Financiera, SV,S.A.

Gesmosa-Gbi, AV, S.A.

Ahorro Corporación Gestión, SGIIC, S.A.

Ahorro Corporación Desarrollo, S.A.

Ahorro Corporación Soluciones Inmobiliarias, S.A.

Ahorro Corporación Inmuebles, S.A.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio colectivo, cualquier empresa que pase a formar parte del Grupo Ahorro Corporación, con participación mayoritaria y gestión directa de alguna de las empresas que lo componen, quedará incluida dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, en los plazos legalmente previstos. La exclusión del mismo requerirá el acuerdo expreso





de la representación empresarial y de la los representantes legales de los trabajadores afectados.

Artículo 2. Ámbito Personal

El presente Convenio colectivo regula las condiciones económicas y de empleo de aplicación para todo el personal que, en régimen de contrato de trabajo, preste sus servicios en cualquiera de las Empresas del Grupo Ahorro Corporación a las que resulta de aplicación éste convenio, con exclusión del personal de alta dirección sujeto a relación laboral de carácter especial regulada por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 3. Vigencia, Duración y Prórroga

El Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, a partir del día 1 de enero de 2012, previa aprobación por la asamblea de empleados del Grupo Ahorro Corporación.

El período de vigencia de este Convenio comprenderá desde el día 1 de enero de 2012, y hasta el día 31 de diciembre de 2014.

El presente Convenio se considerará denunciado automáticamente para su revisión el 30 de septiembre de 2014, obligándose las partes firmantes a iniciar las negociaciones dentro los tres últimos meses de su vigencia. No obstante lo anterior, se prorrogará la eficacia de sus cláusulas normativas hasta tanto no sean sustituidas, salvo aquellas que por su propia naturaleza, o duración expresa tienen un contenido temporal.

Artículo 4. Indivisibilidad del Convenio

Las condiciones pactadas en este Convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, en cómputo anual. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

En el supuesto de que la autoridad y/o jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, no aprobaran, modificaran, consideraran o aplicaran de forma distinta alguna de sus cláusulas, las partes deberán reunirse para revisar el Convenio en su totalidad.

Artículo 5. Compensación y Absorción

El presente Convenio compensará y absorberá cualesquiera mejoras logradas por el personal, bien a través de otros convenios o normas de obligado cumplimiento, bien por decisiones unilaterales de las Empresas del Grupo Ahorro Corporación





afectadas por éste Convenio.

Quedarán asimismo absorbidos por el Convenio los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a su firma. A efectos de practicar la absorción se comparará globalmente la situación resultante de la aplicación del Convenio y la que resulte de las disposiciones legales y administrativas.

Las condiciones, ventajas y mejoras económicas establecidas en el presente Convenio colectivo, así como los conceptos retributivos recogidos en capítulo III, Percepciones salariales, valorados en su conjunto, serán compensables y absorbibles, hasta donde alcancen, con las retribuciones y mejoras de cualquier índole que sobre las mínimas reglamentarias satisfagan las Empresas afectadas por este Convenio, cualquiera que sea el origen, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y sin necesidad de exigencia de ningún tipo de homogeneidad.

Artículo 6. Comisión Paritaria de Interpretación

En el plazo de treinta días desde la publicación del presente Convenio colectivo en el «Boletín Oficial del Estado», se constituirá una Comisión Mixta de Interpretación del presente Convenio, con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

Dicha Comisión se reunirá, a petición de cualquiera de las representaciones, cuando se plantee cualquier incidencia respecto de la interpretación de los acuerdos recogidos en el presente Convenio. La convocatoria de la reunión deberá realizarse por escrito, con citación de todos los miembros de la Comisión con tres días hábiles de antelación, debiendo incluir necesariamente el orden del día.

Los miembros de la Comisión deberán ser designados entre aquellos que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio, y estará integrada por seis miembros, tres representantes titulares y un suplente de la representación empresarial, y tres representantes titulares y un suplente de representación sindical. Anualmente se elegirá un Presidente y Un Secretario cuyos cargos serán rotativos.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que en cada caso designen las respectivas representaciones.

La validez de los acuerdos de la Comisión requerirá que sean adoptados por mayoría absoluta de cada una de las representaciones.

Artículo 7. Funcionamiento y Funciones de la Comisión Paritaria de Interpretación





Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretar todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del clausulado de este Convenio.
- b) Ejercer funciones de arbitraje y mediación en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.
- c) Cuantas actividades tiendan a una mayor eficacia práctica de Convenio.

Las partes convienen someter a la Comisión Paritaria de Interpretación, con carácter previo a su planteamiento ante los órganos administrativos o jurisdiccionales competentes, todas aquellas cuestiones que pudieran derivarse de la interpretación del presente Convenio colectivo, así como las posibles discrepancias y situaciones conflictivas de ámbito colectivo que surjan en la aplicación del mismo.

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez al año y, con carácter extraordinario, cuando lo solicite la mayoría de una de las partes. En ambos casos el Presidente especificará, por escrito, con una antelación mínima de cinco días, el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión.

El procedimiento para todo aquello a lo que la Ley obliga a intervenir a la Comisión Paritaria queda establecido conforme a lo siguiente:

1. Se remitirá solicitud por escrito dirigida al Presidente de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo, cuyo domicilio se indica en el presente artículo.

El escrito deberá contener con claridad los hechos y fundamentos en los que las partes basen sus peticiones, y podrá ir acompañado de la documentación que estimen necesaria.

2. Recibido el escrito, la Comisión Paritaria se reunirá dentro de los plazos que, en función de la materia, se establecen legalmente.

Para aquellos casos en los que la Ley no establece plazo específico, la Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario atendiendo al volumen de consultas recibidas.

3. De las conclusiones y acuerdos alcanzados por la Comisión Paritaria se levantará acta que será notificada por escrito a las partes solicitantes.

4. En caso de no alcanzarse acuerdo sobre la pretensión planteada en el seno de la Comisión Paritaria, las partes libremente podrán acudir para dirimir su discrepancia a los mecanismos convencionales, administrativos-laborales o jurisdiccionales legalmente previstos





La Comisión Paritaria fija su domicilio en Madrid, paseo de la Castellana, 89 (C.P. 28046).

Artículo 8. Solución de Conflictos

Las partes signatarias del presente convenio colectivo acuerdan establecer procedimientos voluntarios de solución de conflictos de carácter colectivo, en consecuencia en los casos de desacuerdo en la interpretación y aplicación de lo pactado en el Convenio colectivo así como en las discrepancias que pudieran surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones laborales establecidas en el presente convenio, así como respecto a los desacuerdos en el seno de la Comisión Paritaria Mixta de Interpretación, las partes podrán voluntariamente someterse a los mecanismos de solución extrajudiciales previstos en el Quinto Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC V), o aquel vigente en cada momento.

Capítulo II. Jornada, Vacaciones y Permisos

Artículo 9. Jornada y Horario de Trabajo

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán una jornada máxima de 1.730 horas de trabajo efectivo, en cómputo anual.

Dicha jornada se distribuirá de forma irregular a lo largo del año y con carácter general de lunes a viernes, del siguiente modo:

- 35 horas semanales, durante un mínimo de 11 semanas, comenzando el último lunes del mes de junio.

- El resto del año a razón de un mínimo de 40 horas semanales.

Horario general del Grupo: de 9 a 14 y de 15 a 18 horas.

Presencia obligada durante todo el año: de 9 a 14 horas.

Jornada diaria continuada: no excederá de 7 horas.

Descanso comida: mínimo 1 hora. Excepto en el caso de jornada intensiva de los viernes, descrita a continuación.

Los viernes, si lo permite la necesidad productiva y asegurando que mediante un régimen de turnos se da el soporte necesario a todas las áreas, se podrá realizar jornada intensiva en horario de 9.00 a 15.00 horas.

Horarios distintos al general:

En aquellas áreas o departamentos que atiendan servicios que por imperativos





organizativos, productivos o del mercado tengan establecidos horarios distintos al general, sistemas de trabajo a turnos, o bien guardias, mantendrán los horarios que se adapten a la necesidad productiva.

Actualmente realizan horarios específicos en las áreas que llevan a cabo las siguientes actividades:

Servicios de intermediación y cuenta propia.

Dac.

Base de datos.

Auxiliares office.

Recepción.

Mantenimiento edificio.

Back Office administración de mercados.

Valor liquidativo de IIC.

Artículo 10. Vacaciones

Toda la plantilla disfrutará de 23 días laborables de vacaciones anuales.

Su disfrute deberá ser preferentemente en periodo de verano, y podrá ser fraccionado en tres períodos, siempre que las condiciones de trabajo lo permitan.

Adicionalmente se tendrá el derecho al disfrute de dos días laborables, preferentemente en puentes. Si por razones organizativas o de otra índole no fuera posible disfrutar dichos días, se podrán acumular a los 23 días de vacaciones anuales.

Asimismo se establece el disfrute de tres días no laborables, en los siguientes términos:

- Lunes posterior a Semana Santa.

- 26 de diciembre, si cayese en sábado o domingo, se sustituirá por otro día de libre disposición.

En Barcelona estos dos días son festivos, por lo tanto se sustituirán por otros de libre disposición.

- 24 y 31 de diciembre, si coinciden en día laborable, no se trabajará uno de los





días y en el otro se finalizará la jornada de trabajo a las 13.00 horas.

El disfrute de los citados días no laborables se realizará sin perjuicio del servicio de guardia que deba establecerse en algunos departamentos para garantizar el normal funcionamiento de la actividad empresarial.

Anualmente se confeccionará un cuadro de vacaciones por Departamento que posibilite al empleado el conocimiento de su periodo de disfrute con al menos dos meses de antelación al día de su comienzo. El derecho al disfrute de los días de vacaciones, puentes y días no laborables deberá ejercitarse dentro del año natural, y en cualquier caso, nunca más tarde de la Semana Santa del año posterior.

No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dichos preceptos estatutarios le corresponda, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural correspondiente al de devengo de las vacaciones. Para el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal

por contingencias diferentes de las señaladas anteriormente, que imposibilite al trabajador disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural al que correspondan, el trabajador tendrá derecho a hacerlo una vez que finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado»

Cuando dos o más empleados pretendan disfrutar sus vacaciones en el mismo periodo, se observarán dentro de cada grupo profesional o departamento, las siguientes reglas:

1. Tendrá preferencia el personal con hijos a su cargo en edad escolar, cuando así lo precisen para que dichas vacaciones coincidan con las escolares. A estos efectos se entiende por edad escolar la definida por el Ministerio de Educación como periodo legal de escolarización obligatoria y por vacaciones escolares el periodo que como tal disponga la autoridad competente por razón del territorio.
2. Dentro del personal con hijos a su cargo en edad escolar tendrán preferencia los trabajadores más antiguos, y de existir coincidencia de antigüedad, se adjudicará a sorteo.
3. Para los trabajadores sin hijos en edad escolar, la preferencia vendrá determinada por los criterios de mayor antigüedad y, en caso de existir



coincidencia en la antigüedad, se adjudicará a sorteo.

4. Los trabajadores que disfruten sus vacaciones en varios periodos, no tendrán preferencia para elegir el segundo hasta que no haya elegido el primero el resto del personal de su mismo grupo profesional o departamento. De igual manera se procederá en el tercero con relación al segundo.

Artículo 11. Fiestas

Con carácter general serán días festivos aquellos fijados como tales por las autoridades competentes en el calendario laboral anual, tanto con carácter nacional, como autonómico o local. Se respetarán siempre las facultades que sobre esta materia tienen atribuidas las distintas Comunidades Autónomas.

Artículo 12. Trabajo en Día festivo, o No Laborable

Con carácter general, los días que siendo fiesta en la ciudad en la que radique el centro de trabajo resulten hábiles en los diferentes mercados financieros, nacionales o internacionales, o en el resto del territorio nacional, la asistencia al trabajo debe reducirse a los mínimos necesarios para garantizar la normal prestación de servicios.

El mismo criterio se seguirá cuando sea necesaria la asistencia al trabajo en días no laborables (sábado/domingo), para realizar determinados procesos productivos fuera de la jornada laboral ordinaria o atender trabajos puntuales.

El responsable deberá determinar las personas que deben acudir a trabajar en tales casos, atendiendo a los mínimos necesarios y procurando la mayor rotación posible del personal, de modo que se intente evitar, en la medida de lo posible, la acumulación de días trabajados en las mismas personas.

Cada festivo o día no laborable trabajado será compensado con un día de descanso.

El personal adscrito al Área de Servicios de Gestión y Administración, con exclusión de los Grupos Profesionales de responsables de las mismas, adicionalmente al día de vacaciones, tendrán derecho a una compensación económica de 150,00 euros por festivo trabajado.

Para el personal adscrito al Área de Negocio, la compensación económica por día festivo trabajado, está incluida en el sistema de comisiones establecido; para el supuesto de que en un ejercicio algún trabajador adscrito a dicho área no reciba importe alguno por el referido concepto de comisión, tendrá derecho a la compensación económica prevista en el párrafo anterior. Quedan excluidos aquellos empleados que pertenezcan al Grupo Profesional de responsables.



Artículo 13. Permisos Retribuidos

Los empleados, mediando siempre que sea posible preaviso y justificación, tendrán derecho a disfrutar de los siguientes permisos retribuidos, que tendrán en carácter de no recuperables.

a. Por matrimonio del trabajador: 12 días laborables, debiendo justificarse con el libro de familia o certificado del Registro Civil.

b. Por nacimiento de hijo, y por situaciones de accidente o enfermedad grave; hospitalización; intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días laborables. Por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días laborables.

Las anteriores circunstancias deberán justificarse con libro de familia, certificado del Registro Civil, o mediante certificado médico o de defunción.

Cuando por cualquiera de tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento que supere los 200 km para cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se incrementarán en un día más de lo señalado para cada caso.

c. Por traslado de domicilio habitual: 2 días laborables consecutivos, esta circunstancia deberá justificarse con cualquier documento que lo acredite.

d. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber, antes referido, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal.

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

e. Por matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político: 1 día natural, coincidente con la fecha de celebración de la ceremonia.

f. Para realizar funciones sindicales o de representación, en los términos establecidos en la Ley.

g. Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico, cuando se trate de estudios para la obtención de un título oficial relacionado con la actividad de la empresa o el





desempeño del trabajador solicitante. Deberá justificarse con documento acreditativo expedido por el correspondiente centro académico.

h. 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.

Artículo 14. Parejas de Hecho

Se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que sin haberse casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante la certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

Artículo 15. Suspensión con Reserva de Puesto de Trabajo por Maternidad y Paternidad

1. Maternidad. La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su



contrato de trabajo en el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho de paternidad.

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

Este periodo de suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.

2. Paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples, en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El trabajador deberá comunicar al empresario el ejercicio de este derecho, con una antelación mínima de quince días al inicio del disfrute del permiso.

Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial, con un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre empresario y trabajador.

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

Artículo 16. Conciliación de Vida Laboral y Familiar

a) Reducción de jornada.

1. Los trabajadores, hombres o mujeres, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente





en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Así mismo se podrá acumular en jornadas completas en cuyo caso se generará un permiso de 15 días laborables. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

2. En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

3.1 Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

3.2. Tendrá el mismo derecho descrito en el punto 3.1, quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria diaria. No obstante lo anterior, la concreción horaria únicamente vendrá limitada por criterios organizativos de tal forma que cuando un 60% del personal adscrito a un área o departamento ejercite su derecho de forma simultánea habrá de determinarse la franja horaria de disfrute de la totalidad del personal de tal forma que se garantice la cobertura del horario de apertura de dicho área o departamento, por al menos un 50% del personal adscrito al mismo, a fin de poder garantizar el cumplimiento de los trabajos ordinarios, correspondiendo la iniciativa de gestión de tal limitación al departamento de Recursos Humanos. En caso de que no sea factible consensuar una solución satisfactoria, o buscar soluciones alternativas con los afectados, se gestionará la cobertura mediante un sistema de turnos rotativos para dar cobertura al horario del área o departamento entre todos los afectados por el disfrute del derecho.

El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación tanto respecto de la fecha en que se inicie el ejercicio de este derecho, como de reincorporación a su jornada ordinaria.

4. El trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

b) Contratación a tiempo parcial.

Como medida de conciliación de la vida laboral y familiar, quién tenga a su cuidado directo algún menor de entre ocho y once años y haya disfrutado de guarda legal hasta el periodo máximo establecido, tendrá derecho a solicitar y que le sea concedida de forma temporal durante dicho periodo, y por el tiempo que estime oportuno, una transformación de la relación laboral a tiempo completo en relación laboral a tiempo parcial. Durante el periodo de vigencia del contrato a tiempo parcial el trabajador no se verá amparado por las previsiones legales de especial protección que la norma general previene para los supuestos de reducción de jornada por guarda legal. Este derecho será de aplicación de forma indistinta a hombres y mujeres. Y una vez solicitado el retorno de la relación de tiempo parcial a tiempo completo, ésta se ejecutará de forma inmediata, con un plazo máximo de quince días.

Artículo 17. Excedencias

Tipos de excedencias:

1. Forzosa. Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará derecho a la conservación del puesto, así como al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. Voluntaria. Se podrá solicitar siempre que el trabajador/a tenga una antigüedad en la empresa de un año, y su concesión se realizará por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En ningún caso esta excedencia podrá utilizarse para prestar servicios en otras entidades que compitan con la actividad de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, perdiendo todos sus derechos de reingreso quién así lo hiciera.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo profesional a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa, y deberá solicitar su reingreso tres meses antes de que finalice el periodo de excedencia.

3. Excedencia sindical. Podrán pasar a esta especial situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto, así como al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado un mes antes de que finalice el periodo de excedencia.

4.1 Excedencia para cuidado de hijo. Su duración será no superior a tres años, tanto por hijo natural, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. El reingreso deberá ser solicitado 1 mes antes de que finalice el periodo de excedencia.

4.2 Excedencia para cuidado de familiar. Su duración no puede ser superior a dos años. Y afecta a los familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida. El reingreso deberá ser solicitado 1 mes antes de que finalice el periodo de excedencia.

La excedencia contemplada en los puntos 4.1 y 4.2, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en los puntos 4.1 y 4.2 será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional equivalente.

Para todas las excedencias reguladas en el presente artículo, el trabajador deberá preavisar a la Empresa con un mes de antelación sobre la fecha de inicio de las



mismas.

Capítulo III. Percepciones Salariales

Artículo 18. Grupo profesionales y Salario Base

El salario base para el año 2012 es el que se recoge en la siguiente tabla, de acuerdo con los grupos profesionales que a continuación se establecen:

Grupo I. Directores: 40.000,00 euros.

Grupo II. Manager:

Nivel salarial I: 35.000,00 euros

Nivel salarial II: 30.000,00 euros.

Grupo III. Responsables de Unidad: 27.500,00 euros.

Grupo IV. Técnicos:

Nivel salarial I: 25.000,00 euros.

Nivel salarial II: 20.000,00 euros.

Grupo V. Administrativos:

Nivel salarial I: 22.000,00 euros.

Nivel salarial II: 18.000,00 euros.

Grupo VI. Servicios Auxiliares:

Nivel salarial I: 18.000,00 euros.

Nivel salarial II: 16.000,00 euros.

Los anteriores salarios base y niveles salariales por grupos, se harán efectivos en doce pagas ordinarias coincidentes con los meses naturales y dos extraordinarias, de verano y Navidad.

Esta tabla salarial se actualizará cada año en función del IPC del año anterior.

La Empresa adaptará las categorías profesionales actuales a las de la presente tabla.

Artículo 19. Estructura Retributiva





Durante la vigencia del presente Convenio la estructura retributiva de los trabajadores estará integrada por los siguientes conceptos:

Salario fijo:

Salario base (según tabla art. 18).

Complemento personal de antigüedad.

Retribución complementaria.

Pluses de puesto de trabajo.

Artículo 20. Pagas Extraordinarias

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias en los meses de julio (verano) y diciembre (Navidad). Cada una de ellas estará integrada por la retribución que esté percibiendo el empleado en el momento de devengo de las citadas pagas, por los conceptos que componen el salario fijo del trabajador.

Ambas pagas se devengan por semestres naturales, es decir, la de julio desde el 1 de enero al 30 de junio, y la paga de diciembre desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre.

Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias, prorrateado su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

Artículo 21. Complemento Personal de Antigüedad

Las partes acuerdan la desaparición del concepto de «antigüedad» y «complemento antigüedad».

Quedando consolidadas, a la entrada en vigor del presente Convenio, las cantidades que perciba en nómina cada trabajador por estos conceptos, pasando a denominarse «Complemento personal de antigüedad», que tendrá el carácter de no absorbible ni compensable.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se procederá a regularizar el importe del trienio en curso devengado hasta el 31 de diciembre de 2011, actualizando el importe correspondiente con efectos desde el 1 de enero 2012.

Artículo 22. Complementos de Puesto de Trabajo

Comprende los siguientes pluses:



Plus turnos especiales.

Plus disponibilidad horaria.

Las cantidades que perciban en nómina los trabajadores por estos conceptos, se actualizarán automáticamente cada año en función del IPC a 31 de diciembre del año natural anterior.

Artículo 23. Sistema de Revisión del Salario Fijo Anual

La revisión salarial anual al margen de la actualización salarial en torno al IPC recogida en el artículo 18 del Convenio, se efectuará sobre el salario fijo establecido en el presente CC.

La revisión salarial de los trabajadores del grupo AC prevista en el presente artículo, se realizará considerando la situación económica del grupo, así como los salarios establecidos en cada momento en el sector de actividad de cada una de las empresas y áreas de negocio.

La revisión salarial que se fijan en el presente artículo colectivo no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas del grupo cuya situación y perspectivas pudieran verse dañadas como consecuencia del régimen salarial establecido en el presente convenio colectivo, afectando a las posibilidades del mantenimiento del empleo.

Las empresas que se encuentren en esta situación lo pondrán en conocimiento de la comisión paritaria, quien resolverá a la vista de la información facilitada, aportando la documentación necesaria para justificar dicha medida.

En caso de que en el seno de la Comisión Paritaria no se alcance acuerdo se procederá a resolver la controversia conforme al artículo 8 del presente Convenio colectivo.

Capítulo IV. Beneficios y Prestaciones Sociales

Artículo 24. Préstamos al Personal

Todos aquellos empleados con más de un año de antigüedad en alguna empresa del Grupo, podrán solicitar un préstamo, en caso de necesidad justificada.

El préstamo se concederá por un importe máximo equivalente a cuatro mensualidades de su salario fijo y plus de puesto de trabajo anual.

A partir de la fecha de la concesión del préstamo, con destino a su amortización hasta su devolución, se procederá en cada nómina al descuento de un 10% de la remuneración total bruta que el empleado viniera percibiendo en el momento de la detracción, lo que se hará constar en los correspondientes recibos de salario.



No se concederá un nuevo préstamo si no han transcurrido al menos dos meses desde el vencimiento de otro anterior.

El préstamo devengará un interés nominal anual que se especificará en el contrato de préstamo correspondiente, tomando como referencia para su fijación el tipo medio de financiación del Grupo.

Artículo 25. Anticipo de Nómina

Los trabajadores podrán solicitar un adelanto sobre la nómina mensual y las pagas extraordinarias de julio y diciembre.

El importe de este adelanto será el correspondiente a los días del mes o meses del semestre, ya trabajados.

Artículo 26. Plan de Pensiones y Seguro de Vida

Los empleados que integran la plantilla de las Empresas afectadas por el presente Convenio, serán incluidos en el «Plan de Pensiones de Empleados del Grupo Ahorro Corporación», desde la fecha de su contratación.

Prestaciones del Plan.

Las prestaciones reguladas en el Plan son las siguientes:

- Prestación de Jubilación
- Prestación de Incapacidad total para la profesión habitual
- Prestación de Incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo
- Prestación de Gran invalidez
- Prestación por Fallecimiento
- Prestación de dependencia

Salario pensionable del partícipe.

Los conceptos salariales que se incluirán en el salario anual pensionable del partícipe serán:

Salario base (según tabla art. 18).

Complemento personal de antigüedad.

Retribución complementaria.



Pluses de puesto de trabajo.

Aportaciones al plan de pensiones.

Para los empleados con antigüedad en plantilla inferior a dos años, la aportación mínima a efectuar por la Empresa para cada partícipe será la necesaria para atender la cobertura del 100% de los capitales asegurados.

Para los empleados con antigüedad en plantilla de dos o más años, la aportación a efectuar por la Empresa para cada partícipe será del 2,5% de su salario anual pensionable, siendo la aportación mínima la necesaria para atender la cobertura del 100% de los capitales asegurados.

Seguro Vida: Capitales asegurados.

El importe del capital asegurado será el siguiente:

- En caso de fallecimiento, invalidez permanente en grado de absoluta y gran invalidez: Dos veces el «salario anual pensionable».
- En caso de fallecimiento, invalidez permanente en grado de absoluta y gran invalidez por accidente fortuito y/o accidente de circulación: Adicionalmente al capital asegurado por la garantía del punto anterior, otras dos veces el «salario anual pensionable».

Artículo 27. Complemento por IT, Maternidad y Paternidad

El trabajador en situación de incapacidad transitoria percibirá un complemento sobre las prestaciones que por este concepto reciba de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% del salario fijo, y por el periodo máximo que en cada momento se establezca por la normativa en materia de seguridad social.

En las suspensiones de contrato por maternidad o paternidad, la empresa procederá igualmente a completar hasta el 100% del salario fijo que viniera percibiendo el empleado.

Artículo 28. Pólizas Médicas

La Empresa contribuirá al pago de la póliza médica elegida por el empleado, entre aquellas con las que la empresa tenga establecido concierto. Dicha contribución quedará fijada en el 50% de la cantidad a que ascienda, en cada momento, el importe de la póliza que la Empresa considere más adecuada. La cantidad restante correrá a cargo del empleado y será recuperada por la Empresa mediante el oportuno descuento en nómina.

Esta contribución de la Empresa cubre también a los familiares directos: esposa-o / pareja de hecho e hijos, siempre que el empleado se encuentre dado de alta,



como beneficiario, en una sociedad médica con la que la empresa mantenga concierto.

Artículo 29. Premio de Permanencia

Aquellos empleados que, sin interrupción de la relación laboral, hayan prestado sus servicios a la Empresa durante 25 años, tendrán derecho a una gratificación, El pago se realizará en una sola vez, en la nómina del mes de Noviembre.

El importe de la gratificación para los años de vigencia del presente Convenio, será el correspondiente a dos mensualidades de los conceptos de salario base de convenio y retribución complementaria, con un límite máximo de 10.000,00 euros.

Si el empleado causa baja en la Empresa antes del mes de noviembre, tendrá derecho a esta paga especial, si ha cumplido 25 años de trabajo efectivo. Aquellos empleados que hayan causado baja en la empresa antes del mes de noviembre como consecuencia de un despido declarado procedente, por sentencia judicial firme, no tendrán derecho a ésta gratificación.

Las partes acuerdan que en la negociación del Convenio Colectivo con eficacia para el año 2015, este Premio sea sustituido, por un Premio de Jubilación Anticipada, conforme a los términos que acuerden en su momento la representación de la Empresa y los empleados. Si no llegasen a alcanzar un acuerdo se mantendría el Premio de Permanencia, con la regulación actual y se anularía la Jubilación Obligatoria (artículo 30).

Artículo 30. Jubilación Obligatoria

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio y dentro del marco actual de una política global de empleo que favorezca la sustitución del personal en edad de jubilación con las medidas de fomento del empleo promovidas por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, y siempre que el trabajador/a cumpla los requisitos para disfrutar de pensión de jubilación según la normativa de Seguridad Social o tenga derecho a otro tipo de prestación de jubilación por cualquiera de los sistemas o procedimientos de previsión social públicos, la edad de jubilación forzosa del personal afectado por este Convenio se establece al tiempo que fije la legislación en cada momento para el acceso a las prestación ordinaria de jubilación, salvo pacto individual en contrario.

En este momento el trabajador tendrá derecho a dos pagas de su salario fijo mensual.

Artículo 31. Examen Médico Anual

La Empresa facilitará a sus trabajadores un examen médico anual, bien a través de las Mutuas Patronales, o de cualquier otra organización médica similar, con





capacidad suficiente para prestar este servicio.

Capítulo V. Clasificación Profesional y Movilidad Interna

Artículo 32. Grupos Profesionales

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasifica en los siguientes grupos:

Directores.

Asumen objetivos globales en el ámbito de trabajo de su incumbencia y se responsabilizan de ellos.

Transforman esos objetivos globales en objetivos concretos para sus áreas, debiendo en consecuencia, crear las normas generales necesarias para alcanzar los objetivos propuestos.

Es característica principal de los trabajadores pertenecientes a este grupo su capacidad de planificar, organizar y dirigir.

Manager.

Tal desempeño se traduce en la realización de cometidos relacionados con análisis, asesoramiento, planificación, evaluación, y gestión u otros de análoga naturaleza, o de organización y control de los procesos de trabajo a realizar y en su caso de los trabajadores que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación.

Precisan de un conocimiento teórico y práctico adquirido a través de una formación del más alto nivel y /o de una experiencia dilatada.

Los trabajadores incluidos en este grupo precisan de un amplio grado de autonomía tanto para gestionar el equipo que le haya sido encomendado, como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación. Deben seguir a estos efectos las normas, directrices o procedimientos ordinarios al uso de la Empresa.

Responsable de unidad.

Con unas orientaciones generales, asumen objetivos concretos de equipo y se responsabilizan de ellos.

Se encargan de la supervisión y coordinación de forma habitual de los trabajadores que componen su equipo.

Es característica principal de los trabajadores pertenecientes a este grupo su





capacidad de organizar y coordinar.

Transforman los objetivos concretos de equipo en tarea individuales, debiendo crear normas y procedimientos para esas tareas, en consonancia con las normas y procedimientos generales de su equipo, controlando y coordinando, de forma próxima las actividades y los resultados de un equipo de trabajo.

Técnicos.

Los trabajadores incluidos dentro de este grupo precisan de conocimientos, no puramente teóricos, adquiridos a través de experiencia en el trabajo y/o un amplio proceso formativo.

Se incluyen en este grupo aquellos trabajadores a los que se les encomienda tareas en procesos administrativos y/o técnicos muy complejos, que requieran habilidades altamente especializadas y/o procesos formativos complejos.

Es característica principal de los trabajadores pertenecientes a este grupo, su dedicación y especialización en tareas concretas.

Los trabajadores incluidos en este grupo precisan de algún grado de autonomía en el desarrollo de las tareas de su incumbencia.

Los empleados asignados a este nivel realizarán con autonomía las tareas de complejidad y/o responsabilidad moderadas dentro de su Grupo Profesional. Necesitará supervisión y coordinación de forma ocasional por parte del responsable del equipo.

Administrativos.

Con las directrices específicas, desarrollan las tareas que le han sido asignadas y se responsabilizan de ellas. Siguiendo procedimientos establecidos, buscan la solución adecuada a cada situación. Cuando la situación sea poco usual, deberán recurrir al mando responsable.

Los trabajadores incluidos en este grupo precisan de conocimientos generales adecuados, así como de instrucciones precisas sobre el desempeño de las tareas que le son encomendadas.

Los empleados asignados a este nivel realizarán las tareas de complejidad media dentro de su grupo profesional.

Servicios auxiliares.

Este grupo aglutina trabajos y servicios tales como: mantenimiento y reparación del edificio, mantenimiento de los office de todas las plantas, trabajos de reprografía y ordenanzas, la gestión de la central telefónica y las visitas en la





recepción del edificio, tareas de conducción de los coches de empresa, etc.

Los empleados adscritos a Grupos Profesionales que mantienen más de un nivel salarial, cuando lleven percibiendo durante cinco años un nivel salarial, pasarán a percibir el siguiente, pasando a asumir las responsabilidades y funciones propias del referido nivel salarial.

La adscripción a los diferentes niveles salariales dentro de los Grupos Profesionales se efectuará teniendo en cuenta los años de prestación según lo dispuesto en el párrafo anterior. En cualquier caso las nuevas incorporaciones iniciarán su prestación en el nivel salarial más bajo, salvo pacto expreso contrario en contrato como consecuencia de su formación o el grado de complejidad y autonomía en la ejecución de las tareas encomendadas

Artículo 33. Movilidad Interna

La movilidad funcional en el seno del Grupo no tendrá otras limitaciones que las exigidas por el integro respeto a la dignidad del trabajador y por la formación y conocimientos específicos necesarios para ejercer el contenido de la prestación laboral pactada, así como en su caso a las previstas por la norma laboral vigente en la materia en cada momento.

La Empresa se compromete a publicitar todas las vacantes a cubrir en los diferentes Grupos Profesionales, con excepción del Grupo de Directores, que hayan quedado libres por bajas voluntarias, antes de acudir a la contratación externa.

Capítulo VI. Faltas y Sanciones

Artículo 34. Faltas

A) Faltas leves.

a) Cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes

b) La falta de asistencia al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

c) No comunicar con la debida antelación la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que el empleado acredite la imposibilidad de hacerlo.

d) Abandonar el puesto de trabajo, por breve espacio de tiempo sin causa justificada durante la jornada. Si como consecuencia del abandono se causase perjuicio de consideración a la empresa o sus clientes, o al resto de empleados, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

e) Retraso culposo en el desempeño de las funciones encomendadas, sin perjuicio



sensible para el servicio.

f) Las discusiones en el centro de trabajo que repercutan en el desarrollo de la actividad laboral.

g) La desatención con los superiores, compañeros y subordinados, así como la no atención a los clientes con la corrección y diligencia debida.

h) Descuidos en el aseo personal, que afecten a los compañeros de trabajo, clientela e imagen de la compañía.

i) No comunicar a la empresa los cambios de residencia, domicilio y demás circunstancias que afecten a la relación laboral.

j) Los descuidos y distracciones en la realización del trabajo, o en el cuidado y conservación de las máquinas e instalaciones.

k) En general, todas aquellas otras que, sin afectar a la eficacia del servicio, su comisión implique un descuido o negligencia.

B) Faltas graves.

a) Cinco o más faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, en el transcurso de un mes.

b) Dos faltas de asistencia al trabajo, sin causa que lo justifique, en el transcurso de un mes. Bastará una sola falta de asistencia injustificada, cuando a consecuencia de la misma se causare un perjuicio de consideración a la empresa.

c) La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar la asistencia al trabajo, entendiéndose que incurre en la dicha falta, tanto el que ejecuta la simulación, como el suplantado.

d) El incumplimiento de los deberes específicos, con perjuicio sensible para el servicio.

e) La desobediencia grave a los superiores, la falta de respeto mutuo entre los empleados y la desconsideración hacia los clientes. Si esta desobediencia implicase un quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivasen perjuicios notorios para la empresa o clientes, la falta se reputará muy grave.

f) La negligencia o descuido, cuando originen perjuicios graves para los intereses de la empresa, o den lugar a protestas o pérdidas de clientes.

g) La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, excepto en la puntualidad, dentro de un trimestre, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.



- h) Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
 - i) El abuso de autoridad respecto de los subordinados.
 - j) En general, todo acto u omisión que revele negligencia, ignorancia inexcusable, o cause perjuicio grave para el servicio.
- C) Faltas muy graves.
- a) Más de 12 faltas, no justificadas, de puntualidad cometidas en el periodo de seis meses, o de 24 en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.
 - b) Tres o más faltas de asistencia al trabajo en el transcurso de un mes, sin causa que lo justifique.
 - c) El abuso de confianza respecto de la empresa o los clientes.
 - d) La violación del secreto profesional, correspondencia o documentos reservados de la empresa.
 - e) La falsedad, deslealtad, fraude, abuso de confianza y hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a terceras personas, realizados dentro de las dependencias de la propia empresa, o fuera de las mismas.
 - f) La ocultación maliciosa, falseamiento o secuestro de documentos.
 - g) Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto o consideración a los superiores, compañeros o sus familiares.
 - h) La insubordinación o indisciplina grave.
 - i) El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.
 - j) La simulación de enfermedad o accidente, así como toda manipulación o falsedad realizada para prorrogar la baja en las referidas contingencias.
 - k) Realizar trabajos de la misma actividad que la desarrollada por las empresas afectadas por el convenio, que impliquen competencia con las mismas, salvo que medie expresa autorización.
 - l) El incumplimiento por parte del empleado de las normas de conducta contenidas en toda la normativa aplicable a las actividades realizadas por el Grupo, y con carácter especial, la Ley del Mercado de Valores, así como en las disposiciones que, en desarrollo de dicha Ley, estén establecidas o se establezcan en el futuro por la Comisión Nacional del Mercado de Valores o cualquier otra autoridad competente en la materia. Tendrá la misma consideración el





incumplimiento de las normas internas de conducta y procedimientos obligatorios y normas sobre tratamiento de la información confidencial y deber de secreto, establecidas a nivel interno por la empresa. Siempre que tales normas y procedimientos hayan sido puestos en conocimiento de los trabajadores con carácter previo.

m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro del mismo semestre y hayan sido sancionadas.

Artículo 35. Sanciones

Las sanciones disciplinarias que la Empresa podrá imponer, según la gravedad y circunstancias concretas de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.
3. Suspensión de empleo y sueldo de hasta cinco días.

B) Por faltas graves:

1. Inhabilitación por un plazo máximo de dos años para ascender de grupo profesional.
2. Suspensión de empleo y sueldo hasta cuarenta días.

C) Por faltas muy graves:

1. Inhabilitación por un período máximo de cinco años para ascender de grupo profesional.
2. Suspensión de empleo y sueldo hasta seis meses.
3. Despido.

La dirección de la empresa informará a la representación de los trabajadores de las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Capítulo VII. Otras Disposiciones

Integración social.

La Empresa, en el marco de lo dispuesto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de personas discapacitadas, se compromete a hacer un



esfuerzo por facilitar la cobertura de las vacantes que se produzcan en el Grupo con personas discapacitadas. A tales efectos se entiende por tal toda persona, hombre o mujer, cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se encuentren disminuidas por una discapacidad física, psíquica o sensorial, en un grado de al menos el 33%.

Igualdad de trato y oportunidades.

Las partes firmantes de este Convenio coinciden en que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades, los siguientes:

- Igualdad en el trabajo eliminando la discriminación directa / indirecta.
- No discriminación salarial por razón de sexo.
- Igualdad de oportunidad en el empleo.
- Igualdad de participación en los procesos de formación y reciclaje profesional.

Dichos objetivos, y aquellos otros a los que la norma obligue en su caso en cada momento, se implementarán a través de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, comprometiéndose a la elaboración de un Plan de Igualdad, de forma inmediata a la entrada en vigor del presente Convenio colectivo.

Seguridad y salud laboral.

Las partes firmantes de este Convenio hacen patente su compromiso de velar por el cumplimiento de la norma legal en materia de salud laboral vigente en cada momento.

Los planteamientos de estas acciones estarán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida y medio ambiente en el trabajo.

La empresa deberá dotarse de un plan de prevención en materia de salud y seguridad así como los servicios para su realización.

La empresa estará obligada a facilitar unas revisiones médicas que garanticen el buen estado de salud de los trabajadores. Se efectuará una revisión cada año, así como cuantos otros exámenes médicos se consideren oportunos según el grado de riesgo del puesto de trabajo.

Medio ambiente.

Se establece el compromiso de cumplir y mejorar los requisitos legales y normativa interna de las Empresas respecto a aspectos medioambientales que afectarán a nuestra actividad. Así como de transmitir nuestro compromiso





medioambiental a todos nuestros proveedores y clientes.

Por último las Empresas establecerán procedimientos internos que promuevan el ahorro energético y el reciclado en nuestras oficinas.

Procedimiento de calidad.

La Empresa habilitará un buzón para quejas, y sugerencias, garantizando el anonimato y la imparcialidad en el tratamiento de la información.

A tal fin el buzón será gestionado por una persona de RRHH y otra perteneciente a la representación legal de los trabajadores, previamente serán designados por cada una de las partes.

Adicionalmente se establecerá un buzón de denuncias, en el que los empleados deberán informar de cuantas actuaciones hayan detectado en contravención de lo establecido en el presente Convenio así como en las normas de obligado cumplimiento.

Cumplimiento de normas externas e internas.

Tanto la Empresa como los empleados vienen obligados al cumplimiento de todas las normas externas e internas que sean de aplicación. La Empresa facilitará a los empleados el conocimiento y la formación que pudiera ser necesaria para facilitar el cumplimiento de dichas normas por parte de éstos, siendo responsabilidad de los empleados cumplir dicha normativa.

Disposición final.

Los empleados afectados por el presente Convenio colectivo quedarán sometidos, en el ámbito de sus relaciones laborales con las empresas del Grupo Ahorro Corporación, a las disposiciones contenidas en el mismo, con exclusión de cualquier otra norma convenida colectivamente, cualquiera que sea su carácter y ámbito de aplicación.

