



CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «UNIQUE PERSONAL, SOCIEDAD LIMITADA UNIPERSONAL

Resolución de 10 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Unique Personal, SLU.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Unique Personal, S.L.U. (código de convenio n.º 90101062012012), que fue suscrito, con fecha 21 de mayo de 2012, de una parte, por la Directora de Recursos Humanos de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por la Delegada de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 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, 10 de septiembre de 2012.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «UNIQUE PERSONAL, SOCIEDAD LIMITADA UNIPERSONAL»

Capítulo I.. Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las materias de índole económica, laboral, social y sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores de Unique Personal, Sociedad Limitada.

Artículo 2. Partes negociadoras.

El presente Convenio Colectivo se concierta, de una parte, por la Dirección de la



empresa «Unique Personal, Sociedad Limitada», en representación de la misma, y de la otra, por los legales representantes de los trabajadores, reconociéndose mutuamente como los únicos y válidos interlocutores.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores de todos los centros de trabajo de la empresa «Unique Personal, Sociedad Limitada», que estén abiertos o se puedan abrir en el futuro en todo el territorio español.

Artículo 4. Ámbito Personal.

El presente Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en «Unique Personal, Sociedad Limitada», exceptuando del mismo a los miembros del Consejo de Administración y al personal de Alta Dirección.

Artículo 5. Vigencia, Denuncia y Prórroga.

1. El presente Convenio se pacta por una duración de cuatro años y siete meses, y entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de junio del año 2012 y concluirá el 31 de diciembre del año 2016.

2. El Convenio deberá ser denunciado con al menos una antelación de dos meses al término de su vigencia inicial. La comunicación que contenga la denuncia se hará de manera fehaciente dirigida a la dirección de la empresa y en el domicilio social de la misma.

3. En el plazo máximo de un mes desde la recepción por parte de la dirección de la empresa, de la comunicación de denuncia del convenio, se procederá a constituir la comisión negociadora del siguiente convenio.

4. Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio, sin que se haya acordado un nuevo convenio, este perderá su vigencia.

5. Si dos meses antes de que hubieran transcurrido dos años desde la denuncia del convenio no se hubiera llegado a un acuerdo sobre un nuevo convenio colectivo, las partes se someterán al arbitraje del SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje) de la Comunidad de Madrid. Las resoluciones que contenga el laudo arbitral que dicte dicho organismo, serán de obligado cumplimiento para las partes.

Artículo 6. Obligatoriedad.

El presente Convenio Colectivo obliga en todo el tiempo de su vigencia a la empresa y a los trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación.

Los firmantes, con la representatividad que se tienen reconocida, se



comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de que si cualquiera incumple las obligaciones que en él se establecen, se le reconozca expresamente a quien resulte afectado por ello, el derecho de ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza tendentes a lograr su efectividad.

Artículo 7. Unidad de Convenio.

El presente Convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable.

Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente y se entenderán en cómputo anual y siempre con referencia a cada trabajador en su respectivo grupo profesional. Por ello, ninguna de sus condiciones podrá modificarse, salvo en los supuestos de revisión del propio Convenio a que se refiere el artículo anterior.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción administrativa o laboral, en uso de las facultades que les son propias, no aprobara el Convenio o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del mismo, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes así lo requiere expresamente en el plazo máximo de quince días desde la fecha de notificación.

Artículo 8. Compensación y Absorción

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, con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo «Unique Personal, Sociedad Limitada», bien sea por imperativo legal, por acuerdo entre las partes, contrato individual, concesión voluntaria de la empresa o por cualesquiera otras causas.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados aquéllos en su totalidad, superan el nivel total del Convenio, debiéndose entender en caso contrario absorbidos, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por las mejoras pactadas en el mismo.

Artículo 9. Comisión Paritaria

Para resolver las cuestiones que se puedan presentar sobre interpretación y aplicación del presente Convenio, se constituye una Comisión paritaria, integrada por al menos un representante legal de los trabajadores y un representante de la Dirección de «Unique Personal, Sociedad Limitada», designado por ésta.

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.

El lugar de las reuniones y deliberaciones de la Comisión Paritaria será fijado por «Unique Personal, S.L.», y la comparecencia será obligatoria para todos sus miembros.

La Comisión paritaria podrá utilizar, con carácter ocasional o permanente, los servicios de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes y actuarán con voz, pero sin voto.

Artículo 10. 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.

Los pactos contenidos en el presente Convenio y con respecto a las materias en él reguladas serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general o sectorial vigentes o futuras, respetando, en todo caso, los mínimos de derecho necesario.

Capítulo II. Organización del Trabajo

Artículo 11. Facultad de Dirección y Organización.

La organización del trabajo, de conformidad con lo establecido en el presente Convenio y a la restante legislación vigente, es facultad y responsabilidad exclusiva de la Dirección de la empresa, que la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección, control y emanación de las normas, procedimientos e instrucciones necesarios para la realización de las actividades laborales correspondientes, todo ello con el máximo respeto a los derechos de los trabajadores y a la dignidad de las personas.

En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la dirección de la empresa a título enunciativo, que no limitativo, tendrá las siguientes facultades:

Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.

Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos y centros de trabajo necesarios en cada momento propias de su categoría.





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

Definir los rendimientos mínimos a cada puesto de trabajo.

Cualquier otro necesario para el buen funcionamiento del servicio.

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

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales siempre que no vulnere la dignidad de la persona.

Artículo 12. Ingreso y Contratación.

12.1 Es facultad exclusiva de «Unique Personal, S.L.», 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 la empresa, designará libremente todos los puestos de trabajo, sean de nueva creación o por la exigencia de vacantes, que hayan de ser cubiertas.

La representación social y la representación empresarial que firman el presente convenio entienden que la contratación se ha de adecuar a la realidad de las actividades que la empresa presta a terceros y pretendiendo con ello contribuir a la competitividad de la empresa y a la mejora del empleo. Por ello las partes firmantes del presente Convenio Colectivo convienen en establecer que el personal que presta sus servicios en la empresa deben integrarse en dos esquemas de organización definidas cada una de ellas: Personal de estructura, todo aquel trabajador cuyas funciones se centran en la ejecución de las actividades propias y de permanente necesidad para la empresa, y personal operativo, todo el personal que presta sus servicios en los servicios que concierne «Unique Personal, S.L.», para un tercero. En cualquier caso, los grupos profesionales establecidos en el presente convenio, engloban y tienen en cuenta, tanto al personal de estructura, como al personal operativo.

Personal de estructura:

La empresa se compromete a fomentar el empleo estable de forma que los puestos de trabajo fijos se correspondan con contratos por tiempo indefinido, sin perjuicio de aquellas circunstancias en las que de conformidad con la Ley se utilicen las modalidades de contratación de duración determinada y temporal.



Personal operativo:

El Personal Operativo es aquel que ejecuta sus trabajos en los servicios que se conciertan por «Unique Personal, S.L.», para un tercero.

Teniendo en cuenta la actividad propia de Unique Personal, Sociedad Limitada, el contrato por obra o servicio determinado, será el más normalizado para este personal. A tales efectos se entenderá que tienen sustantividad propia todos los servicios contratados por un tercero para la realización de actividades o funciones cuya ejecución en el tiempo es, en principio de duración incierta y cuyo mantenimiento permanece hasta la finalización o cumplimiento del servicio objeto del contrato.

Los contratos de obra o servicio determinado tendrán la misma duración que el servicio que se haya concertado con un tercero, debiendo coincidir su extinción con la fecha de finalización del servicio que se contrató, sin perjuicio de lo establecido en los párrafos siguientes.

Se entenderá que el servicio no ha finalizado, si se producen sucesivas renovaciones sin interrupción del contrato mercantil o pedido que origine el servicio.

El contrato de obra o servicio y en atención a lo dispuesto en el artículo 15.a del Estatuto de los Trabajadores, podrá tener una duración máxima de hasta tres años.

El personal operativo podrá prestar servicios en otros servicios contratados por «Unique Personal, Sociedad Limitada», cuando vea reducida su jornada por causa ajena a «Unique Personal, Sociedad Limitada», durante el periodo que dure dicha circunstancia y por el tiempo equivalente al reducido y al objeto de poder percibir la totalidad de su retribución y sin que el contrato de obra y servicio pierda su condición por esa circunstancia excepcional.

Para la efectiva aplicación de la previsión prevista en el párrafo anterior, se deberá respetar el siguiente régimen jurídico:

- Aceptación voluntaria del personal de operaciones afectado manifestada a través de pacto escrito donde se detalle, con precisión y claridad, la obra o servicio objeto de contratación así como la duración estimada de la misma, coincidiendo la duración con la reducción de jornada provocada por causa ajena a Unique Personal, S.L. Este pacto se entenderá como parte integrante del contrato de trabajo inicialmente suscrito.
- Las obras o servicios que se ejecuten debe ser de modo simultáneo y gozar de autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.





Igualmente, los contratos de obra o servicio, podrán ir finalizando, aunque no haya finalizado la obra o servicio en su totalidad, siempre que se hayan ido finalizando las tareas para las que ha sido contratado el trabajador.

12.2 Contratos formativos:

12.2.1 Contratos en prácticas: «Unique Personal, Sociedad Limitada», podrá establecer contratos en prácticas de duración mínima de seis meses y máxima de dos años o cualquier otro plazo que la legislación vigente en cada momento disponga. El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de las prácticas profesionales adecuadas al nivel de estudios o de formación cursadas.

Podrá concertarse por quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior u oficialmente reconocido como equivalente, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, inmediatamente siguientes a la finalización de los estudios correspondientes.

12.2.2 Contratos para la formación: «Unique Personal, Sociedad Limitada», podrá establecer contratos para la formación, que tendrán por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de cualquier puesto de trabajo que no requiera titulación pero sí un nivel de cualificación. Se podrá establecer con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de treinta años (en este último caso, y de acuerdo a lo establecido en el RDL 3/2012, hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 %), que carezcan de titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

La duración mínima será de seis meses y máxima de tres años.

El tiempo dedicado a la formación teórica será del 25 por ciento durante el primer año, o el 15 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima establecida en este Convenio, y su distribución será en régimen de alternancia o concentración, dependiendo de las características del puesto de trabajo a desempeñar.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite mediante certificado de la Administración Pública competente que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

La retribución del trabajador contratado para la formación será la que se fija en la tabla salarial con la reducción proporcional al tiempo de formación teórica dedicado en su caso.

12.3.1 Contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de



tareas o exceso de pedidos: «Unique Personal, S.L.», podrá celebrar 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.

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.

12.3.2 En las dos modalidades de contratación reguladas en los dos apartados anteriores, se deberá identificar en el contrato con precisión y claridad suficiente, para que tenga plena efectividad la causa y la temporalidad del mismo, la obra o servicio objeto de contratación así como las tareas o trabajos, circunstancias de mercado y pedidos que lo justifican.

12.4.1 Contrato de interinidad: Se podrá 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.

12.5 «Unique Personal, S.L.», podrá cubrir los contratos de obra o servicio determinado y eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos e interinidad directamente, o a través de empresas de trabajo temporal, mediante contratos de puesta a disposición.

12.6 Contratación indefinida:

«Unique Personal, S.L.», al objeto de facilitar la contratación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse esta modalidad, a jornada completa o a tiempo parcial.

Artículo 13. Procedimientos de Trabajo

Todo el personal de la empresa vendrá obligado a seguir de forma precisa las instrucciones de trabajo encomendadas y confeccionar de forma adecuada, esmerada y completa los albaranes o seguimientos de trabajo, informes o cualquier otro documento exigido por la empresa.

Todo el personal de la empresa, vendrá obligado a la confección diaria de la hoja de gasto personal de acuerdo a los procedimientos que disponga la empresa.

Asimismo, todo el personal vendrá obligado a cumplir el manual de calidad de «Unique Personal, S.L.».

Capítulo III. Ingreso al Trabajo





Artículo 14. Período de Prueba

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso, cualquiera que sea la forma contractual pactada, no excederá de seis meses para los trabajadores del Grupo I (Personal Técnico), de cuatro meses para los trabajadores del Grupo II (Personal Administrativo, comercial e informático), ni de tres meses para los demás trabajadores.

Durante este período, tanto el trabajador como la empresa podrán poner fin a la relación laboral, sin necesidad de justificación alguna y sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización alguna por la resolución de dicho contrato, exceptuando las que vinieren estipuladas en este Convenio en su artículo quince.

Artículo 15. Preaviso

El personal que solicite cesar voluntariamente de prestar sus servicios en la empresa, estará obligado a ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de la baja para los trabajadores del Grupo I (Personal Técnico), un mes para los trabajadores del Grupo II (Personal Administrativo, comercial e informático), y de quince días para el resto del personal.

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.

Artículo 16. Movilidad Funcional

La movilidad funcional en el seno de «Unique Personal, S.L.», no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Se entiende por movilidad, a efectos del presente artículo, cualquier cambio de puesto de trabajo, dentro de diferentes grupos profesionales.

Se acuerda la movilidad interna, dentro del mismo grupo profesional, al objeto de lograr el mejor aprovechamiento de los recursos humanos, conforme establece el ordenamiento jurídico vigente.

En los cambios a puestos de inferior grupo profesional se respetarán las percepciones del puesto de origen, que se mantendrán a título personal. El personal afectado por estos cambios tendrá un derecho prioritario de retorno a un





puesto de su grupo profesional.

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

Artículo 17. Movilidad Geográfica

17.1 Lugar de trabajo:

La Dirección de la empresa podrá cambiar a sus trabajadores de puesto de trabajo dentro del mismo centro de trabajo o asignándolo a otro distinto dentro de la misma empresa, destinándolo a efectuar las mismas o distintas funciones conforme a lo establecido en el artículo 12 del presente Convenio Colectivo.

17.2 Desplazamientos:

El personal que se desplace por causa del servicio fuera de la localidad donde esté ubicado el del centro de trabajo tendrá derecho al percibo de dietas, de acuerdo a lo establecido en el artículo 18.

Asimismo, tendrá derecho al importe de kilometraje por la utilización de vehículo propio.

En caso de que la empresa lo determine, se abonará el importe de los billetes de medio de transporte más idóneo.

17.3 Traslados:

Los traslados de personal serán 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:

1. Petición del trabajador o permuta.
2. Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.
3. Por necesidades del servicio previo informe de la representación de los trabajadores.

El traslado no dará derecho a dietas.

En los traslados a petición del trabajador y de permuta no habrá lugar ni derecho 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.

En los traslados por necesidades del servicio la empresa habrá de demostrar 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 una mensualidad del salario percibido por el trabajador.

Artículo 18. Dietas y Kilometraje

Dietas: Las dietas se devengarán por los días en que el trabajador realice su actividad fuera del término municipal de su centro de trabajo y a distancia suficiente que no permita la pernocta en su residencia habitual.

La cuantía de las dietas diarias que satisfará la empresa, y que no requerirá la entrega de ningún justificante de gastos, es la siguiente:

Dietas para todo el territorio nacional y para todas las categorías laborales el importe será de 40 euros/día.

Las dietas para todo el personal de la empresa son las ya establecidas en el párrafo anterior a excepción de las que la empresa considere como servicios específicos. Para los mismos podrá pactar un precio individualmente con el empleado dependiendo de las circunstancias del trabajo o lugar de emplazamiento o bien cuando se den las circunstancias excepcionales y se tenga que adecuar el precio a las mismas.

Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la empresa, trabajos en lugar distinto del habitual, aquel tendrá derecho a percibir 15 euros en concepto de media dieta por comida o cena, que en todo caso será incompatible con el pago de dietas.

Kilometraje: El precio del kilometraje a pagar a los trabajadores que por razón de su trabajo personal utilicen su propio vehículo, en desplazamientos por cuenta de la empresa, se fija en un inicio en 0,19 euros/kilómetro.

Capítulo IV. Clasificación Profesional

Artículo 19. Clasificación Profesional

Las funciones descritas dentro de los grupos profesionales consignados en el presente convenio son meramente enunciativas. Dentro de los diferentes grupos profesionales quedan agrupadas las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación.



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

La clasificación profesional se estructurará en los siguientes grupos profesionales, y dentro de los mismos, las distintas funciones y/o especialidades.

Artículo 20. Grupos Profesionales.

Para todo el personal, tanto de estructura como operativo:

Grupo I. Personal técnico.

Grupo II. Personal administrativo, comercial e informático.

Grupo III. Empleados.

Grupo IV. Operarios.

Artículo 21. Funciones y/o Especialidades

Dentro de cada uno de los grupos serán las siguientes:

Grupo I. Personal técnico:

Director de departamento.

Jefe de Sección.

Jefe administrativo.

Director de Zona.

Coordinador.

Grupo II. Personal administrativo, comercial e informático:

Oficial primera.

Oficial segunda.

Director de delegación comercial.

Técnico Informático.

Grupo III. Empleados:

Auxiliar administrativo.





Técnico de RR.HH.

Técnico de prevención.

Auxiliar Informático.

Comercial.

Grupo IV. Operarios:

Telefonista-Recepcionista. Mensajero. Vigilante. Ayudante. Envasador. Mensajero. Verificador. Auxiliar técnico. Especialista/Peón/Mozo. Limpiador. Oficial de tercera. Ordenanza. Reponedor. Calquista. Promotor. Teleoperador, Telemarketing Auxiliar de jardinería. Gestor de incidencias. Autoventa. Azafata/o. Albañil. Gestor de campo. Gestor de apoyo. Gestor punto de venta.

Cobrador. Cajero. Carretillero/Torero. Técnico de segunda. Grabador de datos. Lector. Repartidor. Clasificador. Conductor C, D, E. Gruista.

Artículo 22. Definición de los Grupos Profesionales

El personal de «Unique Personal, Sociedad Limitada», estará clasificado en los siguientes grupos profesionales cuyas funciones y titulaciones son enunciativas pero no limitativas.

Grupo I.

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad. Sus funciones suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Se incluyen en este grupo profesional, funciones que suponen responsabilidad completa para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o del servicio, a partir de directrices generales muy amplias.

Grupo II.

Es el personal con titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión generalmente equivalente a estudios universitarios o formación profesional de grado superior. Funciones que pueden suponer la integración, coordinación y supervisión de tareas directas realizadas por un grupo de colaboradores. Tareas que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Grupo III.



Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, relaciones públicas, auxiliares de sistemas informáticos, específicas de oficina comercial, auxiliares de actividades económico-contables.

Grupo IV.

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta labores de mantenimiento, transporte, atención y venta telefónica, reponedores de puntos de venta y en general otras operaciones auxiliares. En general tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Capítulo V. Jornada de Trabajo y Permisos

Artículo 23. Jornada Laboral

La jornada ordinaria de trabajo efectivo para los años 2012 y 2013 será de 1.806 horas en cómputo anual, ajustándose en más o en menos a los festivos y calendarios laborales de fiestas de cada uno de los centros de trabajo que anualmente estén vigentes.

Para el resto de años de vigencia del presente convenio, la jornada de trabajo se reducirá en una hora cada año.

Como criterio general, el horario de trabajo se distribuirá en ocho horas diarias, entre el lunes y el domingo, y en régimen de horario partido o continuo y/o a turnos, dependiendo del servicio que se ha de realizar para terceros, resultando un promedio semanal de cuarenta horas de trabajo efectivo.

En caso de horario continuo se establece un descanso mínimo de quince minutos que no formarán parte del cómputo horario de trabajo efectivo.

En caso de trabajo a turnos, se pueden 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.

La distribución será irregular a lo largo del año, debido a las especiales características de la actividad empresarial de «Unique Personal, S.L.», que se realizan en gran parte para terceros.

El trabajador afectado está obligado a adaptar su horario a dichas circunstancias, a fin de que los servicios que se realicen para terceros cumplan con los requisitos establecidos por los mismos.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada se encuentre el trabajador realizando el trabajo encomendado.

Artículo 24. Prolongación de Jornada

El personal de «Unique Personal, S.L.», 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.

El personal de «Unique Personal, S.L.», podrá 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.

Tienen la consideración de horas extraordinarias todas las que excedan de la jornada ordinaria.

La empresa en cada momento puede elegir entre retribuir las horas extraordinarias o compensarlas con descanso equivalente. Si opta por retribuir las horas extraordinarias se efectuará independientemente de que sean o no festivas, de acuerdo exclusivamente con el precio que figura en la tabla salarial para cada categoría incrementado en un 10 %.

Artículo 25. Descanso Semanal

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido que como regla general comprenderá la tarde del sábado y todo el domingo, que según las necesidades del trabajo, serán acumulables por períodos de hasta catorce días.

Será de aplicación también en el mismo período acumulable de catorce días las fiestas que se hallen entre la semana.

Artículo 26. Vacaciones

26.1 Todo el personal tendrá derecho al disfrute de treinta días naturales de vacaciones retribuidas cada año. En caso de menor permanencia en la empresa, el trabajador las disfrutará en la parte proporcional que le corresponda.

Las vacaciones se podrán distribuir en dos periodos, salvo que el trabajador y la empresa acuerden realizarlas de otra manera.

Las vacaciones con carácter general se disfrutarán en el año natural que corresponda.

26.2 El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa, y el



trabajador, si bien, dadas las características especiales de la actividad de la empresa, las vacaciones se realizarán preferentemente en las épocas de baja producción y atendiendo a las necesidades del servicio.

Artículo 27. Licencias y Permisos

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento de hijos.
- c) Dos días en caso de enfermedad grave, accidente, hospitalización y fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos o hermanos.
- e) Un día por traslado del domicilio habitual.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la ley.
- g) Para la asistencia a cursos de formación profesional, así como para la asistencia exámenes de enseñanza reglada.
- h) Un día natural por matrimonio de padre, madre, hijo, hermano/a o hermano/a político/a, en el día de la celebración.

Artículo 28. Conciliación de la Vida Familiar y Laboral

En los supuestos de reducción de jornada por cuidados de hijos y familiares en los supuestos que la ley determine, las partes negociadoras del presente convenio, acuerdan que reconociendo el derecho del trabajador a la fijación y concreción del horario dentro de la reducción de jornada, dicha reducción, solo se podrá producir dentro del mismo turno en el que viniere prestando sus servicios el trabajador.

Capítulo VI. Régimen Salarial

Artículo 29. Estructura retributiva. Conceptos Retributivos

29.1 La retribución de los trabajadores afectados por el presente Convenio estará formada por los conceptos salariales y extrasalariales que se detallan en el mismo.

29.2 Los salarios pactados en el presente Convenio para las diferentes funciones y/o especialidades, y en contraprestación a las horas de trabajo efectivo fijadas,



serán los siguientes, teniendo en cuenta que en todas ellas, el salario base irá en función de la cualificación que tenga el empleado.

29.3 Salarios para todo el año 2012. Las retribuciones básicas anuales serán las siguientes:

Salario anual

	Euros
GRUPO I	
Personal Técnico:	
Jefe de Sección	15.788,62
Director dpto	15.788,62
Jefe Administrativo	15.788,62
Director de zona	15.788,62
Coordinador	13.815,04
GRUPO II	
Personal administrativo, comercial e informático:	
Oficial 1. ^a	11.137,55
Oficial 2. ^a	10.522,00
Técnico Informático	12.474,15
Director delegación comercial	11.137,55
GRUPO III	
Empleados	
Auxiliar informático	9.270,79
Auxiliar Administrativo	9.270,79
Comercial	10.270,79
Técnico dpto	9.270,79
GRUPO IV	
Operarios:	
Vigilante	9089,18
Ayudante	9089,18
Envasador	9089,18
Mensajero	9089,18
Auxiliar técnico	9089,18
Peón/Mozo	9089,18
Telefonista/Recepcionista	9089,18
Ordenanza	9089,18
Limpiador	9089,18
Reponedor	9089,18



Promotor	9089,18
----------	---------

	Euros
Verificador	9089,18
Teleoperador	9089,18
Telemarketing	9089,18
Auxiliar de Jardinería	9089,18
Azafata/o	9089,18
Gestor de Campo	9089,18
Gestor de Apoyo	9089,18
Gestor Punto de Venta	9089,18
Manipulador	9089,18
Cobrador	9089,18
Cajero	9089,18
Carretillero/Torero	9089,18
Técnico de Segunda	9089,18
Oficial 3.ª	9089,1.8
Grabador de Datos	9089,18
Lector	9089,18
Repartidor	9089,18
Clasificador	9089,18
Monitor	9089,18

29.3.2 Para el resto de años de duración del convenio se pactan los siguientes incrementos salariales:

- Año 2013, se incrementarán las retribuciones básicas en un 0,5 %.
- Año 2014, se incrementarán las retribuciones básicas correspondientes al año 2013 en un 0,6 %.
- Año 2015, se ajustará al ritmo de actividad de la Economía según los siguientes criterios:
 - Si el PIB del 2014 es inferior al 1 %, el aumento salarial será del 0,6 %.
 - Si el PIB del 2014 es superior al 1 % e inferior al 2 %, el aumento salarial será



del 1 %.

- Si el PIB del 2014 es igual o superior al 2 %, el aumento salarial será del 1,5 %.
- Año 2016, se ajustará al ritmo de actividad de la Economía según los siguientes criterios:
- Si el PIB del 2015 es inferior al 1 %, el aumento salarial será del 0,6 %.
- Si el PIB del 2015 es superior al 1 % e inferior al 2 %, el aumento salarial será del 1 %.
- Si el PIB del 2015 es igual o superior al 2 %, el aumento salarial será del 1,5 %.

Estos incrementos podrán ser absorbidos por las mejoras voluntarias que hubiere.

Artículo 30. Pagas Extraordinarias

El personal de «Unique Personal, S.L.», percibirá dos gratificaciones extraordinarias al año por una cuantía cada una de ellas, igual a una mensualidad del salario base que le corresponda, ambas se prorratearán por doce meses y se abonarán mensualmente en la nómina.

Dichas pagas extraordinarias se encuentran ya incluidas en las tablas salariales establecidas en el artículo 29 del presente convenio.

Artículo 31. Devengo de Sueldo

El pago de los sueldos y salarios se efectuará mensualmente y dentro de los cinco primeros días del mes siguiente mediante cheque o transferencia bancaria, enviándose el recibo de nóminas al domicilio del trabajador en los primeros días del mes siguiente al devengo, teniendo en cuenta que incluirá los gastos cerrados del mes anterior a la fecha de la nómina.

Artículo 32. Anticipos

El trabajador podrá solicitar anticipos a cuenta del salario del mes en curso por un valor del 60 por 100 del mismo. Los anticipos deben solicitarse necesariamente por escrito antes del día 15 de cada mes.

Los anticipos se abonarán entre los días 16 y 25 del mismo mes.

Artículo 33. Liquidación de Saldo y Finiquito

La liquidación de saldo y finiquito se realizará siempre y como máximo en los cinco días siguientes a la fecha de la baja, y se abonará mediante talón bancario





en el domicilio de la empresa.

Artículo 34. Plus de Nocturnidad

34.1 Se entenderán por horas nocturnas las comprendidas entre las veintidós y las seis horas.

34.2 Todos aquellos trabajadores que trabajen dentro del horario nocturno tendrá derecho a un plus de un 20 por ciento de incremento del salario base por cada hora efectiva de trabajo, que realice en periodo nocturno.

34.3 No se abonará el Plus de Nocturnidad, contemplado en el apartado anterior, cuando el personal hubiera sido contratado para realizar un trabajo que sea nocturno por su propia naturaleza, siempre y cuando en el salario del trabajador contratado, se haya tenido en cuenta esta circunstancia.

Artículo 35. Plus de Festividad

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, y por lo tanto no tendrán derecho al plus establecido en el apartado anterior, el realizado por el personal que hubiera sido específicamente contratado para realizar servicios durante el periodo de sábados, domingos y festivos.

Artículo 36. Pluses de Peligrosidad, Penosidad y Toxicidad.

No procederá el abono de pluses por los anteriores conceptos, ya que han sido tenidos en cuenta en la valoración económica de los puestos de trabajo.

En los puestos de trabajo en los que se pudieran dar tales condiciones, el trabajador vendrá obligado a adoptar las medidas de seguridad e higiene precisas y razonablemente posibles para evitarlas o minimizarlas.

Artículo 36 bis. Plus Transporte

Se establece un plus extrasalarial de transporte de una cantidad de 80 euros mensuales, que en todo caso no será retribuido a los trabajadores aquellos días que no acudan a su puesto de trabajo.

Artículo 37. Carácter de la Retribución

Todos los conceptos económicos pactados en el presente Convenio están expresados en bruto.



Artículo 38. Equipos y Material de Trabajo.

El trabajador será responsable de los equipos y material de trabajo que le sean entregados por «Unique Personal, S.L.», o por el cliente 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.

Los equipos y material de trabajo no deberán dejarse en ningún caso en el interior de los vehículos sin vigilancia alguna, puesto que el trabajador al que le son confiados será responsable de la pérdida, deterioro por negligencia o causa imputable al mismo o sustracción.

Capítulo VII. Régimen Disciplinario

Artículo 39. Faltas y Sanciones

En materia disciplinaria, se estará, además de lo previsto en el presente Convenio, a las normas vigentes del Estatuto de los Trabajadores.

Se entiende por falta laboral toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes impuestos por la legislación laboral vigente y, en particular, por el presente Convenio.

Artículo 40. Facultad Sancionadora

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de sancionar a los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, en virtud de sus incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

Artículo 41. Graduación de Faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia o trascendencia, reincidencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 42. Faltas Leves

1. El incumplimiento «ocasional» de los procedimientos de trabajos establecidos por la empresa.
2. No fichar a la entrada o salida del trabajo, cuando así estuviere dispuesto, y cuando no fuere objeto de sanción más grave.
3. De una a tres faltas de puntualidad durante el período de un mes, sin que exista causa justificada.



4. La no comunicación, con la antelación debida, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
5. No cursar en el tiempo oportuno la baja cuando no se asiste al trabajo, bien sea por incapacidad temporal o por otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la incapacidad de hacerlo.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
7. La demora o falta de diligencia en la ejecución de cualquier trabajo, con escasa repercusión en el servicio.
8. La falta de aseo y limpieza personal y pulcritud en la indumentaria y falta de cuidado en la utilización del puesto de trabajo.
9. Discusiones que repercutan a la buena marcha del trabajo.
10. La falta de respeto, incorrección en el ademán o palabra, en el trato con los superiores, compañeros, subordinados o clientes que pueda repercutir en la buena marcha del trabajo.
11. Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzca deterioro leve en éste.

Artículo 43. Faltas Graves

1. La reincidencia en una falta considerada leve.
2. La simulación de enfermedad o accidente o la simulación de la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
3. La negligencia o imprudencia en el trabajo que cause perjuicio real a la empresa, o a terceros.
4. El incumplimiento del manual de calidad o de cualquier documento o especificación aprobada y vigente en la empresa.
5. El incumplimiento de la confección y aceptación rigurosa de los albaranes o seguimientos de trabajo a clientes y de la confección diaria del parte mensual de trabajo, así como el incorrecto relleno de las citadas fichas o controles.
6. La desobediencia, en materia de trabajo, a los superiores, especialmente en lo referente a la normativa de prevención de riesgos y de accidentes, y, en general, en cuanto se refiere a la seguridad e higiene en el trabajo.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se derivase perjuicio para la empresa.





8. La falta de atención y diligencia con los clientes.
9. Faltar al trabajo un día durante el período de un mes sin causa justificada.
10. La falta de conservación de los equipos o material de trabajo, que cause un perjuicio grave.
11. La disminución voluntaria y reiterada en el rendimiento normal del trabajo.
12. Más de cinco faltas de puntualidad durante el período de un mes.

Artículo 44. Faltas Muy Graves

1. Más de siete faltas de puntualidad durante el período de un mes.
2. Faltar más de dos días al trabajo, durante el período de tres meses sin causa justificada.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa, en relación de trabajo con ésta.
4. Aceptar trabajos por cuenta ajena sin permiso expreso de la empresa, en compañías o actividades concurrentes con los fines de la empresa, a tenor de lo dispuesto en la legislación vigente.
5. Hacer negociaciones de comercio e industria por cuenta propia o de otra persona, utilizando las facilidades de la empresa, sin expresa autorización de la misma.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
7. El robo, hurto o malversación y cualquier otro hecho probado que pueda ser motivo de desconfianza respecto a su autor cometidos dentro o fuera de la empresa.
8. La falta de respeto de la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los trabajadores y clientes, comprendidas las ofensas físicas o verbales de índole sexual.
9. El abuso de autoridad por parte de los superiores.
10. Los malos tratos de palabra y obra, la falta grave de respeto o consideración a los superiores, así como a los compañeros o subordinados.
11. La embriaguez o toxicomanía habitual si repercuten negativamente en el





trabajo y sin perjuicio de lo que se establezca al respecto en el programa de salud, seguridad e higiene en el trabajo en materia de drogodependencia y alcoholismo.

12. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos de importancia en el material, enseres, equipos informáticos y otros instrumentos de trabajo o en las instalaciones y edificios de la empresa, que podrá repercutir el daño al trabajador, sin perjuicio de la responsabilidad exigible y de la calificación de la falta como muy grave.

13. La desobediencia en materia de trabajo que implique quebranto manifiesto para el mismo o de ella se derive perjuicio notorio para la empresa.

14. La imprudencia en el trabajo que implique riesgo de accidente para los compañeros, clientes o bienes de la empresa, y/o el incumplimiento de las normas de seguridad y salud, según la normativa de prevención de riesgos laborales.

15. El incumplimiento reiterado de los procedimientos de trabajo establecidos por la empresa.

16. La negativa a cumplir una orden de trabajo.

17. La no adopción de las medidas de seguridad ordenadas y puesta a disposición del trabajador tanto por parte de «Unique Personal, S.L.», como por parte del cliente.

18. No respetar el secreto profesional y proporcionar a terceros informaciones de que disponga en el ejercicio de sus funciones y que puedan perjudicar a la empresa.

19. Falsear datos que induzcan a la empresa, a confeccionar informes no ajustados a la verdad. El engaño y la anotación fraudulenta en las hojas de gasto de personal, kilometraje, comida, dieta, nocturnidad, festividad, etc., que no corresponda para obtener un beneficio económico.

20. La reincidencia en la comisión de cualquier falta grave o muy grave.

21. Agravar voluntariamente y de forma maliciosa cualquier enfermedad o accidente.

22. Los errores intencionados que se reiteran con frecuencia y que originen perjuicios a la empresa.

23. No advertir con la debida diligencia a los superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, equipos, máquinas, material o locales.



24. Inutilizar, destrozar o causar desperfecto maliciosamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, equipos, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, departamentos de la empresa, etc.

25. Revelar planes de organización del trabajo a personal o personas ajenas a la empresa, sustraer documentos, croquis y formularios o copiarlos sin autorización de la empresa.

26. Causar accidentes graves a sus compañeros de trabajo o a terceros por negligencia o imprudencia inexcusable.

27. La negativa por parte del trabajador a cualquier proceso formativo que la empresa le facilite para el desarrollo del trabajo o a no adaptarse a los cambios tecnológicos, funcionales, estructurales u organizativos a efectos de mejor aprovechamiento por parte de la empresa de los recursos humanos.

Artículo 45. Comunicación de las Faltas y Sanciones

Las sanciones por faltas leves, graves o muy graves se comunicarán al trabajador por escrito.

Artículo 46. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de las faltas a que se refiere al artículo anterior son las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de hasta sesenta días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de hasta noventa días. Despido.

Capítulo VIII. Cuotas Sindicales

Artículo 47. Cuotas Sindicales

A requerimiento de los Sindicatos, la empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores, previa autorización escrita de estos, el importe de la cuota sindical correspondiente, que se ingresará en la cuenta corriente que designe el Sindicato requirente.

Capítulo IX. Inaplicación de Condiciones de Trabajo

Artículo 48. Concepto

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido

Artículo 49. Materias Afectadas

A tal efecto, la inaplicación o suspensión temporal podrá afectar a las siguientes y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del ET:

- a) Horario, distribución de la jornada y del tiempo de trabajo.
- b) Régimen de trabajo a turnos.
- c) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.
- d) Sistema de trabajo y rendimiento.
- e) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

Artículo 50. Causas

Se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo; estas causas se entenderán que concurren, entre otros supuestos, cuando el «resultado de explotación por empleado» (es decir dicho resultado dividido entre el número promedio de empleados equivalentes a jornada completa del correspondiente período) o de «ventas» a nivel nacional de la empresa en el último ejercicio o en los doce últimos meses sea inferior en un 12 por ciento al promedio del resultado de explotación por empleado o ventas en el respectivo ejercicio anterior o en los doce meses precedentes a los últimos tomados, considerándose por tanto que existe una causa objetiva para la inaplicación.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del ET o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se inaplicase el

Convenio.

Artículo 51. Procedimiento

1. Si la empresa concurre en alguna de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

Se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del convenio.

2. El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud; entre otra posible y a meros efectos enunciativos se señala la siguiente:

Memoria explicativa, Cuentas auditadas y/o presentadas en el Registro Mercantil, Balance de situación y cuenta de resultados y Avance de cuentas anuales previstas, o en defecto de la anterior la documentación de carácter similar que se adecue a las concretas circunstancias de la empresa.

Si la inaplicación se fundamenta en el indicado porcentaje de descenso sobre el «Resultado de explotación» o de «ventas» se deberá aportar la documentación de la cual se desprenda la situación de la empresa y que deberá estar necesariamente auditada o, en su caso, inscrita en el Registro Mercantil.

3. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas identificadas como de inaplicación en el artículo anterior y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, según sean las materias afectadas de acuerdo a lo establecido en el artículo 15, tanto la retribución a percibir por los trabajadores como, en su caso, la concreción de las restantes y posibles materias inaplicadas.

Junto con la determinación y concreción mencionadas, el acuerdo deberá establecer, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo

determinaron, una progresiva convergencia hacia la recuperación de las posibles materias afectadas por la inaplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia establecido para la/s posibles materia/s objeto de la suspensión. En ningún caso dicha inaplicación podrá tener una duración superior a tres años.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de «jornada» y «horario y distribución de tiempo de trabajo» en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

4. En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto con el Acta recogida en acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinado los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas. A tal efecto, deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.

5. En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, las discrepancias se someterán a un arbitraje vinculante en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) u otro organismo equivalente al que se hayan adherido en el ámbito correspondiente.



De acuerdo con lo anterior el arbitraje se someterá y dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (sistema extrajudicial).

Capítulo X. Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres

Artículo 52. Igualdad de Trato y Oportunidades

La empresa se compromete a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación

Artículo 53. Garantía de Igualdad de Oportunidades y Planes de Igualdad

La empresa estará obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

En el caso de que el número de trabajadores de plantilla supere 250 trabajadores, las medidas de igualdad, a que se refiere el párrafo anterior, y siempre que exista acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, se establecerán a través de un Plan de Igualdad, que deberá ser objeto de desarrollo en previsión de las siguientes:

- Se elaborará y aplicará un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo.
- Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
- Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación



profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

- Los planes de igualdad que de conformidad con las previsiones de este precepto se llegarán a establecer, incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo

Disposición final primera. Derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo establecido en la normativa general laboral y de Seguridad Social.

Disposición final segunda. Cláusula de género neutro.

En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes o discriminación de ningún tipo.

