

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Resolución de 16 de noviembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de CTC Externalización, SL.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa CTC Externalización, SL (Código de convenio n.º 90011622011998) que fue suscrito, con fecha 13 de septiembre de 2012, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra, por los Comités de Empresa, 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 el 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, 16 de noviembre de 2012. El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

### **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CTC EXTERNALIZACIÓN, S.L.**

#### **Introducción:**

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, la empresa CTC Externalización, S.L., en adelante CTC, y representantes de los trabajadores y trabajadoras, han negociado bajo el principio de la buena fe, diligencia y responsabilidad para obtener los acuerdos a los que se ha llegado.

Ambas partes, por las especiales características del objeto social de la empresa, han puesto de manifiesto su flexibilidad y adaptación para temas concretos como son el contrato de obra o servicio determinado, jornada y adecuación de la jornada y duración de los acuerdos, puntos básicos y determinantes para la gestión base de la empresa y de las relaciones laborales.

Por otro lado, han apostado claramente por la solución de los conflictos colectivos que puedan darse antes de acudir a la jurisdicción competente, otorgando esta función a la Comisión Mixta con carácter previo, además de la de la interpretación y vigilancia que le caracteriza.

Así también, y tal como ya quedó recogido en anteriores Convenios Colectivos de la compañía, se han querido recoger menciones ante dos situaciones con especial incidencia que se manifiestan en las relaciones laborales y que, por distintas circunstancias, merecen una especial protección y cuidado: el acoso sexual y la colaboración con las personas maltratadas de cualquier sexo y estado.

Asimismo, el redactado del actual convenio ha sido adaptado a los criterios de igualdad y lenguaje no sexista, contemplado en el Plan de Igualdad de CTC y que vela por la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas que trabajan en CTC.

## **Capítulo I. Ámbitos del Convenio.**

### **Artículo 1. Ámbito funcional.**

Al tratarse de convenio de empresa, la funcionalidad se limita al ámbito de la misma, definido en su objeto social actual, y el que pudiera constituir en el futuro, si se produjera ampliación del mismo durante la vigencia del presente convenio.

Por tanto, se entienden incluidas las actividades corporativas de gestión, planificación, control, marketing, comercial, y cuantas sean necesarias para el ciclo productivo y de gestión de la empresa, así como las que impliquen servicios, procesos y programas de trabajo para terceros, desarrollados con recursos propios y dependencia directa del personal necesario.

### **Artículo 2. Ámbito personal.**

El presente convenio afecta a todo el personal que tenga establecida, o establezca, relación laboral común por cuenta ajena con la empresa CTC, independientemente del tipo de contrato laboral, fijo o temporal, bajo el que se haya formalizado esa relación.

En consecuencia, quedan fuera del ámbito del convenio, de forma automática, aquellas relaciones que estén expresamente excluidas por Ley o estén



desarrolladas y definidas por regulaciones específicas que les confieran un carácter de relación laboral de carácter especial.

No obstante, y aún tratándose de relaciones laborales comunes, la empresa podrá proponer la exclusión del convenio colectivo a quien ocupe puestos y realice actividades que supongan una especial responsabilidad y confianza.

En estos casos, deberá constar la aceptación expresa y escrita del trabajador/a, la regulación de sus condiciones por escrito y dejarse abierta la posibilidad de renuncia a la situación de exclusión.

Acordada la exclusión de la aplicación del convenio colectivo, la situación se mantendrá por períodos iguales a la vigencia del convenio coincidente en el tiempo. Si el trabajador/a optara por su vuelta a la aplicación del convenio colectivo, lo sería con efectos del inmediato siguiente, siempre que lo haya manifestado por escrito un mes antes del término de la vigencia del convenio que esté vigente.

Ambas partes acuerdan que las personas que sean subrogadas por CTC se integren en este Convenio con relación a la estructura salarial, número de pagas extras, ventajas sociales y demás aspectos, aun cuando se le reconozcan como derechos adquiridos unos ingresos anuales y una fecha de antigüedad. Todo ello salvo que exista la ineludible necesidad de llegar a otro tipo de acuerdos.

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

El presente convenio colectivo afecta a cuantos centros de trabajo tiene establecidos CTC en el territorio español, así como a aquellos que puedan abrirse en el futuro y durante la vigencia del mismo.

En razón de ello, y por afectar a centros situados en distintas Comunidades Autónomas, el presente convenio es definido como de ámbito nacional.

### **Artículo 4. Ámbito temporal.**

La duración y vigencia del presente convenio se extiende por tiempo de dos años, definido desde el día 1 de enero del año 2012 hasta el 31 de diciembre del año 2013, ambos inclusive.

Por tanto, e independientemente de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», sus efectos se retrotraen al día 1 de enero de 2012, excepción hecha de aquellos puntos del texto articulado que definan una vigencia distinta a la general por razón de la materia específica que se trate.

## **Capítulo II. Prórrogas y denuncias.**





## **Artículo 5. Prórroga.**

Este convenio quedará prorrogado de forma automática por períodos de un año a partir del término de la vigencia del mismo, en el supuesto caso de que ninguna de las partes haga uso del derecho de denuncia del mismo.

## **Artículo 6. Denuncia: forma, tiempo y efectos.**

Con el fin de promover la revisión total o parcial del contenido del presente convenio, cualquiera de las partes firmantes del mismo podrá llevar a cabo el trámite de denuncia del mismo antes del término de la vigencia establecida, esto es del 31 de diciembre del año 2013. Sólo será válida la denuncia ejercitada por quien esté legitimado para ello.

El tiempo válido para llevar a efecto la posible denuncia será el de, al menos, dos meses antes del término de su vigencia.

La forma deberá ser mediante escrito dirigido a la otra parte firmante, con indicación de la legitimación que ostenta para ello, y las materias objeto de la negociación que pretende. La parte receptora deberá acusar recibo de este escrito y, del mismo, se remitirá copia a la Dirección General de Trabajo para su constancia y registró.

Ejercitada la denuncia, ambas partes se comprometen a iniciar los pasos necesarios que determinen un calendario para las negociaciones a realizar en un plazo no superior al mes, desde el momento de la recepción del escrito de denuncia.

Asimismo, y con la finalidad de que se pueda reducir al máximo el vacío de aplicación de las cláusulas obligacionales anteriormente vigentes, ambas partes se obligan a llevar a cabo la negociación bajo el principio de la buena fe y la celeridad necesaria para alcanzar acuerdos mutuamente satisfactorios que conformen la nueva regulación colectiva de condiciones de trabajo.

En cualquier caso, según la facultad atribuida a las partes negociadoras por el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda expresamente que una vez denunciado el presente Convenio, el período máximo de negociación del mismo será de dos años, período durante el cual se mantendrán vigentes y aplicables la totalidad de sus cláusulas normativas.

## **Capítulo III. Vinculación, compensación, interpretación, vigilancia de lo pactado y efectos.**

### **Artículo 7. Vinculaciones.**

1. Entre lo pactado. El Convenio colectivo pactado conforma un conjunto



indivisible que sustituye de forma íntegra al anterior existente. En consecuencia, todo su texto conforma un equilibrio de derechos y obligaciones que no puede ser, ni pretender ser, aplicado sólo en la parte que sea beneficiosa.

En el supuesto de que alguno de los pactos que contiene en su articulado fuera objeto de declaración de nulidad parcial o total por la jurisdicción laboral, automáticamente quedaría sin efecto y se procederá de forma inmediata a resolver la situación creada.

A tal fin, se determina que las partes negociadoras del mismo se reunirían con carácter de urgencia para conocer el alcance de lo anulado, analizarlo conjuntamente y dar solución de nueva redacción si fuera posible.

En el caso de que se determinara que el pacto declarado nulo fuera sustancial en la negociación realizada, bien por su alcance obligacional o normativo, ambas partes deberán considerar el desequilibrio producido y, en su caso, la renegociación necesaria.

En principio, y salvo consideración de incidencia sustancial del total contenido del convenio por las partes firmantes, la nulidad de uno de sus puntos no afectará al resto del texto articulado del convenio.

2. Con lo pactado.-Por ser el convenio presente la expresión del acuerdo más amplio posible entre las partes negociadoras, éstas, en tanto en cuanto se cumplan los acuerdos alcanzados, se comprometen a no promover ni realizar actuaciones que puedan dar lugar a la alteración de las relaciones laborales y del clima de confianza entre ellas.

### **Artículo 8. Compensación y absorción.**

Operará cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores/as que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia, al tenor del artículo 26.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o texto que lo sustituya.

### **Artículo 9. Interpretación y vigilancia de lo pactado.**

1. La interpretación y vigilancia de la aplicación de lo pactado se atribuye, de forma específica, a una Comisión representativa proporcionalmente de quienes han llevado a cabo las negociaciones del presente convenio.

2. Comisión Mixta. Las partes firmantes del convenio, acuerdan la constitución de una única Comisión Paritaria Mixta, a la que se le atribuyen las facultades de:

a) Interpretación de lo pactado en caso de discrepancias en el momento de su aplicación real.



b) Vigilancia del cumplimiento efectivo de cuanto se ha pactado.

c) Intervención en casos de conflictos colectivos, tanto en calidad de mediadora y conciliadora como de paso previo necesario al ejercicio de la vía jurisdiccional o administrativa posible.

1. Composición: Estará formada por 3 miembros de cada una de las partes negociadoras. Uno de entre ellos, o tercero que se designe, hará las veces de secretario.

2. Lugar de reunión: Será el del domicilio social de la empresa, paseo de la Zona Franca, 83-95, de la ciudad de Barcelona.

3. Petición de reuniones: Se llevará a cabo mediante escrito dirigido a la otra parte en el que conste con claridad el motivo de la reunión, texto de aplicación controvertido, punto en el que se cuestione cualquier grado de aplicación o la base del conflicto colectivo planteado.

Recibido el escrito, del que se acusará recibo, se convocará la reunión correspondiente en función de la urgencia del asunto, no transcurriendo más de siete días hábiles en cualquiera de los casos.

4. Reuniones: Del contenido de las reuniones, así como de sus conclusiones se levantarán las Actas correspondientes con los acuerdos alcanzados, si así fuere, que serán firmadas por todos los asistentes.

En caso de tener que llegar a conclusiones por la vía de votaciones, serán válidos los adoptados por mayoría simple de los asistentes.

De las Actas a que se hace referencia se remitirá copia a la Autoridad Laboral correspondiente en cada caso.

Los acuerdos de esta Comisión obligaran a las partes interesadas, salvo que hayan sido tomados quebrantando normas de aplicación necesaria, quedando a salvo las acciones de terceros que puedan sentirse perjudicados por aquellos.

5. Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio: En cumplimiento de lo previsto en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, para solventar las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo, se recurrirá a los procedimientos previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores en las condiciones que se puedan establecer en cada momento, previo planteamiento y tramitación de la situación en la Comisión Paritaria.

#### **Artículo 10. Derecho supletorio.**





En todo cuanto las partes no han desarrollado o pactado con carácter específico, se estará a lo que dispongan las normas legales que les sean aplicables a las relaciones laborales delimitadas en los distintos ámbitos referidos, tanto vigentes en el momento de la publicación del texto del Convenio como con posterioridad al mismo. Expresamente se hace mención de no vinculación a convenio de ámbito superior que pueda incluir el objeto social de la empresa durante la vigencia del presente convenio.

#### **Capítulo IV. Contratación. Principios generales.**

##### **Artículo 11. Contratación.**

Las relaciones laborales que se establezcan entre la empresa CTC y sus posibles trabajadores/as serán siempre bajo la modalidad de contrataciones escritas, independientemente de la modalidad contractual elegida.

La empresa hará uso del marco normativo vigente en cada momento para adecuar sus necesidades a la modalidad más adecuada posible de contratación, tanto para la cobertura de los puestos de trabajo de estructura fija como temporal y de servicios. Las distintas modalidades de contratación no tendrán otras diferencias en cuantos a sus efectos que aquellos específicos que estén regulados para los mismos, en función de sus especiales características: tiempo, jornada, formación requerida, etc., estableciéndose siempre un salario bruto anual, según la distribución salarial fijada en este Convenio.

##### **Artículo 12. Períodos de prueba.**

Todos los contratos de trabajo estarán sometidos a un período inicial de prueba que, superado, producirá plenos efectos.

Los períodos de prueba vendrán determinados por las titulaciones requeridas para las adecuaciones y desarrollo del puesto de trabajo y la asignación a alguno de los grupos profesionales que se establecen más adelante.

Así, quedan establecidos los siguientes:

Grupos 0,1 y 2: Tres meses.

Grupos 3, 4 y 5: Cuatro meses.

Grupos 6 y 7: Seis meses.

En cualquier caso, y al amparo de cualquier circunstancia que pudiera darse, todas las personas empleadas con titulación media o superior estarán sometidos al período de prueba de 6 meses.

El desistimiento de la relación laboral durante el período de prueba no dará lugar





a indemnización alguna a la otra parte.

### **Artículo 13. Promociones y ascensos.**

Para la cobertura de vacantes se dará carácter prioritario al personal interno. A este fin se determina el procedimiento siguiente:

- El Departamento de selección de la empresa en coordinación con los responsables de los servicios elaborará la lista de personas candidatas que reúnan los requisitos objetivos que se requieran para el puesto a cubrir.
- Si de entre éstas, el citado departamento considera idóneo alguna de ellas, el puesto será cubierto por la persona designada.
- En el caso de que no hubiera nadie a nivel interno que reuniera los requisitos, o que no fuera considerada idónea, la empresa procederá a la cobertura del puesto vacante a través de la búsqueda de personal externo.

### **Artículo 14. Ceses voluntario.**

El/la trabajador/a podrá extinguir su contrato de trabajo mediante la manifestación de su voluntad de dimisión de forma inequívoca.

A tal fin, deberá remitir escrito a la empresa, con acuse de recibo, en el que indique su voluntad de rescisión del contrato vigente, y la fecha término de su relación laboral, con los plazos mínimos siguientes:

- a) Grupos 0, 1, 2 y 3: 15 días naturales.
- b) Grupos 4 y 5: 20 días naturales.
- c) Grupos 6 y 7: 30 días naturales.

En el supuesto caso de que el/la trabajador/a incumpla el tiempo de preaviso que le corresponda, la empresa podrá retener, y hacer suyas, en el momento del pago del correspondiente finiquito las cantidades resultantes de un día del salario del trabajador por cada día que incumpla el preaviso mínimo a que viene obligado.

## **Capítulo V. Contratación y empleo.**

### **Artículo 15. Contratos temporales: Eventuales e interinidad.**

Ambas partes quedan vinculadas únicamente a las condiciones específicas que para este tipo de contratación estén contenidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las concretas dictadas en desarrollo de las mismas por causa de fomento de empleo o cualquiera otra salvo la siguiente especificación:





### **a) Contratos eventuales:**

Los contratos eventuales realizados al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del E.T. en su redacción dada por la Ley 12/2001 tendrán una duración máxima de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses.

En caso de que un contrato eventual se concierte por un plazo inferior al máximo podrá prorrogarse por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

### **b) Contrato de interinidad:**

Se podrá utilizar este tipo de contrato en la sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, incluyendo entre los supuestos legales por los que este contrato se puede realizar, el de la sustitución de trabajadores en periodo vacacional.

### **Artículo 16. Fijos discontinuos.**

Con la finalidad de concretar lo dispuesto para este tipo de contratos en el marco legal vigente, se establece el orden y forma de llamada de los trabajadores incluidos en este colectivo:

1. El orden de llamada se llevará a cabo iniciándose por los trabajadores que lleven más tiempo sin actividad,
2. Estando en relación directa con la empresa en la que hubieran estado prestando servicios con anterioridad,
3. Afectando al puesto de trabajo que hubiera desempeñado en la misma.

### **Artículo 17. Contrato de obra o servicio determinado.**

La modalidad de contrato por obra o servicio determinado será la más normalizada dentro del personal de operaciones. A tales efectos se entenderá que tienen sustantividad propia todos los servicios contratados por un tercero en el marco de procesos de externalización total o parcial de actividades cuya ejecución en el tiempo es, de duración incierta, y cuyo mantenimiento permanece hasta la finalización del servicio objeto del contrato rescisión o finalización de la vigencia del mismo. Los contratos por obra o servicio determinado, se extenderán por escrito, y tendrán, la misma duración que la campaña o servicio contratado con un tercero, debiendo coincidir su extinción con la fecha de la finalización del servicio que se contrató, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores. Se entenderá que la campaña o servicio no ha finalizado, si se producen sucesivas renovaciones sin interrupción del contrato mercantil formalizado por un tercero con CTC.





Por la especial significación que este tipo de contrato tiene en el ámbito de la empresa, derivado de la realización de trabajos para terceros, se conviene en determinar los siguientes:

### **1. Causa de estos contratos:**

Los contratos de obra o servicio determinado vendrán determinados por las necesidades concretas que se den en la empresa, tanto en su estructura central y corporativa como por los servicios que se contraten y realicen a terceros en relación con el objeto social que se tiene dado.

Por ello, se entenderán con sustantividad propia para ser considerados como causa suficiente y legal para la formalización de estos contratos, los amparados en contratos mercantiles de prestación de servicios entre CTC y cualquier otra empresa para realizar servicios contemplados en el objeto social de la primera.

### **2. Duración de los contratos:**

Vendrá determinada por la previsión de tiempo necesaria para la realización de la obra o servicio concreto, pudiendo estar determinada de inicio o ser de duración incierta en el momento de su formalización, manifestada en el contrato programa entre las empresas.

De ser fecha cierta, será ésta la que determine la vigencia del mismo.

De ser incierta, la duración de los contratos asignados a la misma será la que dure aquélla.

No obstante en los dos casos descritos se estará a lo dispuesto en cada momento a las normas legales de referencia, en cuanto a la duración máxima del mismo y la posibilidad de condición de fijos en la empresa.

### **3. Formalización:**

Para la formalización de un contrato de obra o servicio determinado, derivado de la necesidad de personal para realizar un servicio a terceros, se requerirá siempre:

La existencia de un contrato mercantil entre CTC y la empresa tercera con expresión concreta del tipo de servicio a realizar, duración aproximada o concreta del mismo y volumen de personal idóneo para su realización.

El contrato de obra o servicio determinado entre CTC y la persona contratada para la prestación de servicios a terceros deberá contener la mención al contrato mercantil de referencia y la duración cierta o incierta del mismo.

### **4. Extinción:**



Además de las situaciones generales y previstas de fecha cierta, o incierta aproximada, en la contrata establecida entre las empresas, es un hecho constatable que las circunstancias de mercado relativas a producción, venta, y otras de la empresa tercera con la que CTC contrata el servicio pueden dar lugar a alteraciones del contrato inicial, y éstas, producir efectos de extinciones de contratos, que afecten sólo a una parte del personal adscrito a ese servicio u obra determinada. Podrá extinguirse, por tanto, el contrato por obra o servicio determinado en aquellos supuestos en que por disminución del volumen de la obra o servicios contratado, resulte innecesario el número de trabajadores contratados para la ejecución del mismo.

En estos casos, y para producir plenos efectos de extinción normalizada, se deberán dar las siguientes circunstancias:

- a) Comunicación escrita suficiente de la empresa tercera a CTC en la que conste la incidencia que provoca la alteración del volumen del servicio contratado.
- b) Acuse de recibo de la comunicación anterior.
- c) Análisis del volumen de personas trabajadoras afectadas que estén adscritas al servicio que se extingue parcialmente.
- d) Caso de no ser posible la afectación de forma clara y directa por adscripción real, vendrá determinada por el criterio objetivo de la antigüedad del contrato firmado entre CTC y las personas trabajadoras adscritas a ese servicio.
- e) Comunicación de preaviso suficiente al trabajador/a.
- f) Puesta a disposición del trabajador/a, junto con el correspondiente finiquito, de la indemnización que le corresponda por finalización del contrato, al amparo de lo que esté dispuesto en la normativa reguladora de este tipo de contratos.

## **Capítulo VI. Dirección y organización de la empresa.**

### **Artículo 18. Principio general.**

La organización del trabajo en la empresa corresponde a la Dirección de la empresa, con la debida observancia de las normas legales que estén vigentes en cada momento y las competencias que tengan reconocidas, en el mismo marco, los representantes de los trabajadores.

Con carácter enunciativo, son competencia de la Dirección de la empresa:

- El establecimiento de niveles y jerarquías de trabajo, así como su distribución en los centros de trabajo.
- La determinación de las políticas generales de la empresa: financiera, comercial,



administrativa, técnica, de recursos humanos, productiva, de comunicación, calidad, marketing, publicidad y cuantas sean comunes o específicas de una empresa.

- La organización del trabajo en todos sus centros.
- La clasificación y funciones de los trabajadores/as en ausencia de pacto concreto que le vincule.
- La exigencia de la actividad considerada normal y la extraordinaria cuando concurren necesidades de esa índole.
- La composición de la plantilla, admisión, promoción y dirección del personal.
- El régimen de disciplina en el trabajo.
- Las instrucciones sobre asignación y uso de elementos mecánicos, herramientas e instrumentos de trabajo, material, su conservación y mantenimiento.
- En general, dictar cuantas normas internas sean necesarias en cualquiera de sus áreas y actividades que tengan lugar en su ámbito de empresa.

#### **Artículo 19. Bases de actuación y objetivos de empresa y personales.**

Las bases que inspiran las relaciones de trabajo en la empresa CTC, están basadas en la confianza mutua, el respeto a las personas y a su dignidad, la no discriminación, la prevención y salud, la diligencia y la buena fe, protección a las personas y colectivos más desfavorecidos así como a la formación necesaria.

Los objetivos que se persiguen son relativos a la productividad y calidad necesaria y exigible, la plena ocupación, la remuneración objetiva, la integración, la no concurrencia, resolución interna previa a los conflictos colectivos, la paz social y cuantos otros de índole complementaria deban ser contemplados.

#### **Artículo 20. Clasificación funcional.**

1. Los/las trabajadores/as de «CTC Externalización, S.L.», en atención a las funciones que desarrollen, y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en Grupos Profesionales.

Este sistema de Grupos se establece bajo premisas objetivas, por la concurrencia de unos criterios determinados y, dentro de cada uno de ellos, diferentes niveles de cumplimiento.

2. Los criterios a que se hace referencia son:

2.1 Conocimientos: En este criterio se tienen en cuenta no sólo la titulación o



certificación objetiva del grado de conocimiento alcanzado en una materia determinada que presuponga poder cumplir correctamente con la tarea asignada, sino también el conjunto de conocimientos adquiridos y aportados y la especial dificultad que pueda entrañar la adquisición de esos conocimientos.

2.2 Iniciativa y autonomía: En este criterio se tienen en cuenta tanto la mayor o menor sujeción a directrices y normas de actuación como el mayor o menor grado de subordinación en el desempeño de la función que se desarrolla.

Se valora, de forma complementaria, la detección de problemas y necesidades así como la aportación de soluciones realizables.

2.3 Complejidad: Este criterio engloba los diferentes aspectos de dificultad en el trabajo a realizar por sus propias características o por intervenir diversos factores que deben ser tenidos en cuenta para el correcto desempeño y toma de decisiones en el ámbito de su trabajo.

Se valora, de forma complementaria, el nivel de esfuerzo físico requerido y las condiciones de trabajo en que se desenvuelva el/la trabajador/a.

2.4 Responsabilidad: Este criterio tiene en cuenta el grado de autonomía en la realización de sus funciones, el nivel de influencia sobre los resultados finales, el valor que aporte a la empresa por su gestión directa en relación a personas, productos, maquinaria y resultado económico.

2.5 Mando: Criterio que tiene en cuenta el nivel de supervisión, planificación y desarrollo de tareas, la capacidad de interrelación, número de personas bajo dependencia directa y característica y nivel del grupo de personas.

2.6 Experiencia: Criterio que valora la capacidad acumulada a través del tiempo en la realización de trabajos y gestión concreta con resultados positivos, determinando una mayor efectividad y eficiencia en el trabajo encomendado.

### **Artículo 21. Grupos funcionales.**

Todas las personas trabajadoras de la empresa CTC estarán encuadradas en algunos de los Grupos siguientes:

**a) Técnicos.** Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones medias o superiores, y que realizan tareas de elevada cualificación, complejidad y responsabilidad. En los casos de nueva contratación se exigirá la acreditación de la titulación necesaria para el desempeño de la función correspondiente.

**b) Administrativos/as y empleados/as.** Incluye a las personas con suficiente nivel de conocimiento y experiencia, que realiza tareas administrativas,



comerciales, de relaciones públicas, organizativas, informáticas, sanitarias, delineación, laboratorio y, en general, las relativas a trabajos de oficina, de gestión económica y financiera, coordinación de labores productivas y tareas auxiliares de las definidas.

**c) Operarios/as.** Incluye a las personas con conocimientos y experiencia suficientes para ejecutar operaciones relacionadas con procesos productivos de forma directa o indirecta a través de mantenimiento, transporte y operaciones auxiliares de éstas. También incluye funciones de supervisión y control de estas actividades.

Todas las tareas y funciones relacionadas en cada Grupo Funcional no son limitativas, sino que enumeran algunas de las muchas que pueden incluirse. La empresa asignará a cada trabajador/a en el Grupo que le corresponda bien por existir la mención expresa de su función o tarea, bien por analogía de las indicadas en caso de no estar mencionadas.

## **Artículo 22. Clasificación profesional.**

Todas las personas trabajadoras de la empresa CTC estarán encuadradas en Grupos Profesionales que atienden a: aptitud profesional para el desempeño, titulaciones regladas y no regladas, contenido de la prestación que se realiza, entre otros.

Los Grupos profesionales definidos serán ocho, de menor a mayor, en función de lo citado en el párrafo anterior.

### **Grupo profesional 0. Criterios generales:**

Comprende al personal no cualificado (grupos 1 al 3), de nueva incorporación en la empresa.

Este personal, permanecerá como máximo un periodo de seis meses, al inicio del séptimo mes pasará de forma automática a ser adscrito al grupo que le corresponda por la función que desarrolle.

### **Grupo profesional 1. Criterios generales.**

Operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren básicamente de esfuerzo físico y / o atención sin requerir de una formación específica.

Formación: Conocimientos a nivel elemental.

Ejemplos de adscripción a este grupo:

- Actividades manuales de acondicionado y/o envasado, ensamblaje de piezas sin

regulación o puesta a punto, manipulación.

- Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiéndose por tales aquellas que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos.
- Operarios/as de montaje, manipulaciones y producción en general.
- Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples. Mozos/as de almacén.
- Operaciones de limpieza.
- Lecturas de contadores o suministros en general.
- Todas aquellas que, por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

### **Grupo profesional 2. Criterios generales:**

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión que, normalmente, exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación: Graduado escolar, ESO, Formación profesional de primer grado, o formación equivalente.

Ejemplos de adscripción a este grupo:

- Ayuda y soporte en procesos de elaboración de productos.
- Actividades operativas en ensamblaje de piezas, reparaciones, acondicionado y/o envasado con regulación y puesta a punto.
- Operarios de calderas.
- Labores elementales de laboratorio.
- Funciones de recepción y centralita telefónica, atención telefónica que no exijan una cualificación especial o conocimientos de idiomas.
- Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almacenistas, clasificadores.
- Tareas propias de los responsables de marcas en almacenes.
- Clasificar, separar pedidos y cumplimentación de los mismos.



- Carretilleros.
- Conductores.
- Lecturas de contadores expertas, con movilidad a distintas zonas.
- Auxiliares administrativos; tareas de apoyo en oficinas.
- Todas aquellas que por asimilación y / o analogía, puedan ser equiparadas a las enunciadas.

### **Grupo profesional 3. Criterios generales:**

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación: Graduado escolar, ESO, complementadas por formación específica de las tareas asignadas, requiriendo, a ser posible, una experiencia anterior.

Ejemplos de adscripción a este Grupo:

- Tareas operativas en maquinaria de envasado y/o acondicionado.
- Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
- Funciones de responsabilidad de equipo de trabajo, bajo la dependencia de jefe de turno o sección.
- Tareas propias de los/as operadores/as de sistemas informáticos.
- Trabajos de mecanografía, con alto nivel de pulsaciones y bajo nivel de errores, que puede llevar implícita la redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas.
- Tareas de comodín entre varios procesos y/o servicios.
- Administrativos/as en general con estudios avanzados de ofimática.
- Programadores/as (júnior).
- Técnicos de sistemas (júnior).
- Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser encuadradas en este Grupo.





#### **Grupo profesional 4. Criterios generales:**

Comprende trabajos de ejecución autónoma, desarrollado bajo supervisión, que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte del personal encargados de su ejecución, comportando la responsabilidad de su resultado y pudiendo, a su vez, ser ayudados por otras personas trabajadoras.

Formación: BUP, EGB, ESO o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, y la obtenida con la experiencia real en trabajo similar.

Ejemplos de adscripción a este Grupo:

- Oficiales administrativos/as.
- Técnicos de sistemas informáticos.
- Técnicos de selección.
- Técnicos de laboratorio.
- Técnicos de personal.
- Responsables de un turno de trabajo, que implique la coordinación y supervisión de un grupo de trabajadores o sección determinada bajo las directrices del Jefe de servicio.
- Vendedores/as especializados.
- Programador informático avanzado (sénior).
- Técnico de Prevención de Riesgos.
- Técnico de Calidad.
- Ingenieros (júnior).
- Todas aquellas que, por asimilación o analogía, puedan ser encuadradas en este Grupo.

#### **Grupo profesional 5. Criterios generales:**

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores que, sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.





Formación: BUP, o equivalentes, completados con experiencia o titulación profesional de mayor grado relativa a los trabajos a realizar en su función.

Ejemplos de adscripción a este Grupo:

- Jefes de Servicio, entendiéndose como tal quien asume la responsabilidad directa de la coordinación, supervisión y control de las tareas y del personal adscrito. Reporta a su gerente.
- Jefes Departamento.
- Ingeniero de proyectos.
- Analista funcional informático.
- Todas aquellas que, por asimilación o analogía, puedan incluirse en este grupo.

### **Grupo profesional 6. Criterios generales:**

Incluye las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los criterios de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de personas en una misma unidad.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e, incluso, de participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos de adscripción a este Grupo:

- Gerente de cuentas.
- Jefe de Área.
- Delegados/as de la red de ventas.
- Jefe de proyectos informáticos.



- Todas aquellas que, por asimilación o analogía, puedan incluirse en este grupo.

### **Grupo profesional 7. Criterios generales:**

Incluye funciones que suponen responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente a la propia dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión.

Ejemplos de adscripción a este Grupo:

- Directores/as de área.
- Todas aquellas que, por analogía o asimilación, puedan incluirse en este Grupo.

## **Capítulo VII. Jornadas, horarios, descansos, licencias.**

### **Artículo 23. Jornada anual.**

Las jornadas de trabajo efectivas, en cómputo anual, para los dos años de vigencia del presente convenio serán de 1.806 horas.

Para el establecimiento de este cómputo, se tomará el calendario laboral de la zona geográfica en donde se sitúe el servicio.

### **Artículo 24. Distribución general de la jornada.**

La jornada anual pactada tendrá una distribución habitual y semanal de 40 horas, que se distribuirán, con carácter general, de lunes a viernes.

En el caso de trabajos determinados que implican una distribución de la actividad laboral en todos los días laborables de la semana, o, incluso, en todos los días de la semana, las horas indicadas serán distribuidas acordes a los mismos, de forma que se cumpla con el horario especial que le sea de cumplimiento o para la necesaria realización del servicio contratado con terceros, si así se requiere.

### **Artículo 25. Tipos de jornada y descansos.**

Las jornadas de trabajo podrán ser, según los casos, continuadas (intensivas o turnos) o partidas.

En los supuestos en que las jornadas continuadas fueran superiores a 6 horas, se establecerá un período de descanso de 15 minutos, que no se considerará como de tiempo efectivo, en el caso de menores de 18 años será de aplicación lo que marque la normativa laboral vigente.



En los supuestos de jornadas partidas, los tiempos de descanso entre los dos bloques de trabajo vendrán determinados en los diferentes cuadros-horarios que sean aplicables en cada centro de trabajo, siendo, en todo caso, de un mínimo de 1 hora.

En todo caso los descansos serán como mínimo de 12 horas entre el término de una jornada y el inicio de la siguiente.

### **Artículo 26. Adecuación de jornada.**

Las especiales características de la empresa, así como los compromisos de realización de servicios para terceros amparados en contratos concretos, precisan de una cierta libertad de actuación en la distribución de las jornadas de trabajo en función de las necesidades concretas previstas e imprevistas, circunstancias de producción, puntas de trabajo, ausencias de personal, entregas urgentes, disminución de la actividad, etc.

Así, se establece que cuando concurren causas suficientes en función de lo referido, que se pueden englobar en los términos de causas organizativas, técnicas, de producción y estructurales, la jornada de trabajo podrá extenderse hasta un máximo de 12 horas diarias.

La comunicación a los trabajadores de estas situaciones les serán comunicadas con la máxima antelación posible, procurando siempre un mínimo de 48 horas.

La falta de horas trabajadas como «falta de actividad», se compensan directamente con tiempo en exceso del mismo mes. Si este saldo fuere negativo para el trabajador, recibirá el salario completo pero quedarán pendientes de regularización las horas debidas en el plazo de los tres meses inmediatamente posteriores hasta donde alcance, no considerándose como horas extras las necesarias para cubrir esta compensación debida. Este saldo queda, en cualquier caso, cerrado a final de cada ejercicio.

Los pluses que van asociados a la presencia diaria y que dejen de percibirse en estos casos de «falta de actividad» deberán abonarse en el momento en que estas horas se recuperen; siempre en proporción de las horas que se vayan recuperando (días completos u horas adicionales).

Asimismo en los casos que una recuperación por falta de actividad deba realizarse en una de las 6 fiestas abonadas no nacionales (4 autonómicas y 2 locales) las horas trabajadas se computarán con un 15 % adicional pasando estas horas adicionales a ser consideradas como de recuperación de otras «falta de actividad» pasado o futura.

Este periodo de tres meses para compensar las faltas de actividad se ampliará en el tiempo que fuese interrumpido por causas ajenas a la empresa, tales como





vacaciones o bajas médicas del trabajador.

Si del total mensual de horas realizadas resultara un saldo favorable al trabajador y este exceso de horas no pudiera ser compensado en su totalidad por descanso, la parte restante le sería abonada como horas extraordinarias, sin superar éstas el límite de 80 horas anuales.

Dada que la retribución de los trabajadores lo es en la modalidad mensual, si el trabajador cesara en la empresa teniendo con la misma un débito de horas, éstas le podrán ser descontadas de la liquidación-finiquito a efectuar en su caso.

### **Artículo 27. Horarios.**

Los horarios de trabajo, como reflejo de la realización ordenada de la jornada laboral, serán los indicados en los cuadros horarios de cada centro de trabajo.

### **Artículo 28. Horas extraordinarias.**

Las horas extraordinarias se contemplan como un hecho excepcional.

Puesto que existe la adecuación de la jornada y sus compensaciones trimestrales, la hora extraordinaria es considerada como aquella que supere el máximo mensual indicado por el calendario laboral del servicio.

En estos casos, y antes de ser abonadas, se tendrá en cuenta lo regulado en la compensación de horas por adecuación de jornada. De este modo, las horas que no sean posibles compensarlas con descanso se abonarán con un recargo del 15 % (quince por ciento) sobre el precio/hora del salario base.

El precio del salario base indicado será el resultante de la división del salario anual de tablas reflejado en anexo I, correspondiente al Grupo profesional en el que esté encuadrado el trabajador, dividido por el número de horas año establecidas como jornada anual efectiva.

En cuanto a la realización de horas de trabajo sobre la duración máxima de la jornada diaria, se respetará el principio de voluntariedad del trabajador/a con las excepciones siguientes:

a) En supuestos de trabajo a turnos o relevo, hasta que éste se haya producido bien por presencia del trabajador/a relevista o por tercero que lo sustituya en su ausencia, hasta un máximo de 2 horas.

b) En casos de períodos punta de trabajo, bien por cantidad como por fechas determinadas en algunas actividades, acumulación de pedidos, y ausencias imprevistas que no puedan ser sustituidas con personal temporal.

c) Las relativas a la necesidad de reparación de daños, fuerza mayor y urgencia

debida.

Las circunstancias aquí indicadas son consideradas de naturaleza estructural.

Para el cómputo máximo anual actual (80 horas), no se tendrán en cuenta las relacionadas en el supuesto c) anterior.

Las personas que en su función ejercen mando o coordinación sobre otros (GP4 y grupos profesionales superiores) no percibirán cantidades por concepto de horas extraordinarias. Su propia función está retribuida con conceptos complementarios que compensan su posible mayor dedicación y responsabilidad.

### **Artículo 29. Modificaciones de jornada y horario.**

La empresa, siempre que se dé la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá llevar a cabo la modificación de la jornada o de los horarios de trabajo, con arreglo a las normas y condiciones establecidas en la normativa legal vigente.

No obstante, y dadas las especiales características y casuísticas que puede darse en la relación de servicios propios y, especialmente, en el debido a terceros, ambas partes convienen en facilitar las adecuaciones necesarias de la forma siguiente:

a) Si la contrata o contrato marco mercantil de prestación de servicios entre las empresas se redujera de forma que afecte al volumen de personal contratado para este fin, la empresa podrá llevar a cabo la medida establecida en el artículo 16 (extinción de contratos) del presente convenio.

b) Si por adaptación a las necesidades que puedan surgir en el curso de la realización del servicio, motivado por las coyunturas a que pueda verse obligada la empresa tercera con la que se haya contratado el servicio, fuera necesario la adaptación de horario, la empresa podrá variarlo provisional o definitivamente hasta una franja máxima de 2 horas.

Ambas medidas se entienden, de forma expresa, como no constitutivas de cambio sustancial de condiciones de trabajo.

En el caso de que se produjeran solicitudes de reducción de jornada, adaptación de horario o jornadas por parte de trabajadores/as víctimas de violencia de género, la empresa y la persona afectada, de forma directa, habrán de pactar la mejor forma de adaptación en función de las necesidades y situación real existente.

### **Artículo 30. Vacaciones. Criterio general.**



Las personas enmarcadas en el presente convenio tendrán derecho a disfrutar de un período vacacional, con derecho a salario de 22 días laborables anuales por año trabajado, o la proporción correspondiente a dichos 22 días, de no haberse alcanzado un mínimo de 12 meses de antigüedad en la empresa.

### **Artículo 31. Vacaciones. Tiempo y períodos de disfrute.**

Los períodos de vacaciones se establecerán teniendo en cuenta los tipos de servicio a que se está adscrito, períodos de menor incidencia de carga de trabajo, disponibilidad de personal necesario y cuantas circunstancias incidan en los mismos.

Los períodos vacacionales se establecen computando el tiempo trabajado de enero a diciembre y se disfrutarán a lo largo de todo el año, si bien se tendrán en cuenta las siguientes pautas:

1. Al menos 2/3 partes de las vacaciones se disfrutarán, siempre que sea posible, en el período comprendido entre el 1 de junio y 30 de septiembre.
2. Los días restantes deberán estar solicitados a la vez que el bloque principal, con la finalidad de poder prever su cumplimiento, tanto la empresa como el/la trabajador/a.

La solicitud del total de los días de vacaciones a que se tenga derecho deberá realizarse hasta la fecha tope del 30 de abril de cada año. En el caso de personal en período de prueba, lo solicitaran en el momento de comunicación de superación del mismo.

3. Se disfrutaran dentro del año natural al que corresponden, pudiendo, en casos excepcionales y previamente aceptados por la empresa, disfrutarse en el mes de Enero del año inmediatamente siguiente un máximo de 5 días laborables, sin perjuicio de la regulación específica establecida por el Estatuto de los Trabajadores para aquellos supuestos en que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal.

4. Cuando no se trate de períodos vacacionales generales por actividad del centro, paradas de producción o similares, en cuyo caso estarán establecidos en los correspondientes calendarios laborales, la empresa comunicará al trabajador/a la aceptación de su propuesta o las nuevas fechas propuestas con, al menos, 2 meses de antelación.

5. Para la elección del período vacacional de más larga duración, y en el caso de turnos, de producirse conflicto entre trabajadores se rotará de año en año la elección del periodo vacacional, iniciando la elección de la fecha del disfrute de vacaciones quien tenga mayor antigüedad.



6. Cuando un/a trabajador/a tenga días firmados de vacaciones o el servicio las tenga programadas de forma colectiva y sucede que, en todo o en parte, estos días de vacaciones coinciden con una baja de IT, durante los días en que tal hecho suceda percibirá el 100 % de contingencias comunes. En caso de AT (accidente de trabajo) el periodo vacacional será anulado y se establecerá otro periodo de disfrute.

### **Artículo 32. Licencias y permisos.**

Los/las trabajadores/as de la empresa, previo aviso y justificación suficiente, tienen derecho a ausentarse o no presentarse a su puesto de trabajo con derecho a salario, por la concurrencia de alguno de los motivos siguientes:

a) En caso de: matrimonio o registro de parejas de hecho de cualquier género, se tendrán 15 (quince) días naturales, contados desde el mismo del evento. Este período no podrá acumularse al vacacional ordinario, salvo pacto expreso entre empresa y trabajador.

b) En caso de nacimiento o adopción de un hijo, 2 (dos) días naturales.

c) En caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario 2 (dos) días naturales en el caso de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) En caso de fallecimiento de parientes comprendidos en el apartado anterior, 2 (dos) días naturales.

e) En los supuestos c) y d), si el trabajador tuviera que desplazarse a más de 400 kilómetros en cada trayecto de ida y vuelta, dispondrá de 2 (dos) días más por esta causa.

(En los casos referidos de nacimiento, enfermedad, fallecimiento, e intervención, deberá existir una inmediatez entre la causa y la ausencia posible).

f) Por traslado de domicilio habitual, 1 (un) día. Esta licencia no es acumulable a la licencia por matrimonio.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal, incluido el ejercicio del sufragio activo. A este respecto se citan como comprendidos en este apartado las asistencias a funciones de Jurado en procesos penales, asistencia a juicios, asistencia a conciliaciones administrativas, participación en Mesa electoral como miembro de la misma, etc.

h) Si por el desempeño de deber o cargo público el trabajador percibe una indemnización, ésta se descontará de la cantidad de salario que inicialmente le



pudiera corresponder.

i) Por la realización de las funciones sindicales o de representación del personal, se estará a lo que se disponga en cada momento en normativas que lo regulen.

j) Por exámenes prenatales y técnicas de preparación para el parto, el tiempo indispensable para ello, siempre que se deban efectuar durante la jornada laboral.

k) Por lactancia de hijo menor de 9 meses, 1 (una) hora al día, que podrá ser dividida en dos fracciones. Podrá acumular este derecho alargando el tiempo en días de descanso posteriormente a la baja maternal, incorporándose posteriormente a su jornada habitual. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. En caso de causar baja de la empresa antes del plazo de nueve meses desde el momento del parto, se regularizará las horas anticipadas en el momento del finiquito.

l) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse al puesto de trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

m) 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 diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

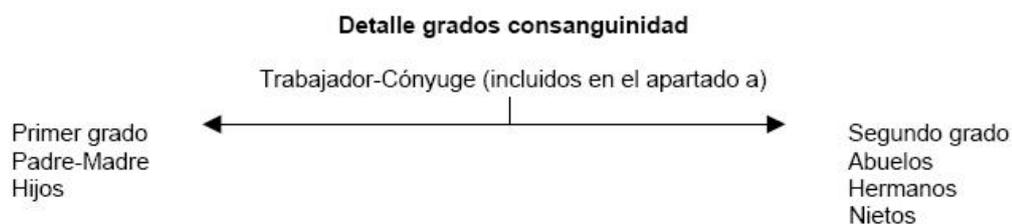
Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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, la empresa podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

n) Por los casos de violencia de género, el tiempo necesario para realizar los trámites de denuncias, exámenes forenses y, en su caso, traslado a centros de acogida. Por ser estos casos de especial sensibilidad y tratamiento, este principio será objeto en cada caso de análisis concreto entre empresa y trabajador/a afectado/a para determinar las necesidades y licencias.



## **Capítulo VIII. Retribuciones y salario.**

### **Artículo 33. Salario.**

Tendrán el carácter de retribuciones salariales las cantidades que perciba el/la trabajador/a directamente relacionadas con su actividad laboral, tanto en dinero como en especie, y que se especifican en la estructura salarial del presente convenio.

Todas las cantidades relativas a salarios, o retribuciones correspondientes a partidas no salariales por obedecer su naturaleza a suplidos de gastos (transporte, kilometrajes, dietas, etc.), serán siempre entendidas en cuantía bruta, y sujetas a las retenciones que, en cada caso, se deban aplicar por normativa de Seguridad Social e impuestos.

### **Artículo 34. Estructura salarial.**

El salario que perciben los trabajadores de la empresa, estará encuadrado en los conceptos siguientes:

**a) Salario base.** Es la cantidad que se percibe por la realización de la jornada ordinaria de trabajo fijada en este convenio, y correspondiente, a su vez, a la indicada para el Grupo Profesional correspondiente. Su percepción es mensual.

**b) Pagas extraordinarias.** Es la cantidad que se debe percibir con carácter

extraordinario semestralmente en junio y diciembre. Su cuantía será igual al salario base correspondiente, pero su percepción será prorrateada en períodos mensuales iguales por doceavas partes.

**c) Plus Convenio.** Cantidad establecida de anteriores negociaciones de convenio y adquirida por determinadas personas si se cumplían los parámetros establecidos en su momento para la adquisición del mismo.

Excepcionalmente para el año 2012, se establece que los trabajadores que en fecha 1 de enero de 2012 tengan la condición de tres años desde la última formalización contractual se incorporan a este sistema con la cuantía que se determina en el artículo 37 del presente Convenio.

Se trata de un concepto no revalorizable con los incrementos de convenio acordados siendo en todo caso negociado por las partes de manera adicional. Por el contrario, con carácter general, no podrá ser absorbido ni compensado con dichos incrementos, salvo en el supuesto indicado en el párrafo siguiente.

La regla general de no absorción se verá excepcionada en el supuesto de que fuera necesario incrementar el salario base para dar cumplimiento a la normativa legal sobre salario mínimo. En esta situación el plus convenio se reduciría en la proporción necesaria para que el salario base de convenio estuviese dentro de la normativa legal.

**d) Mejoras voluntarias.** Es la cantidad que por contrato o pacto tienen establecidas la empresa y el trabajador concreto, como diferencia entre el salario de convenio y el salario total pactado.

#### **Pluses y primas:**

**e) Complementos al puesto de trabajo.** Es la cantidad que se percibe por pacto individual o colectivo, debido a especiales características del puesto de trabajo a desempeñar. Las cantidades percibidas por este concepto no serán consolidables ni «ad personam», y estarán sujetas a la duración de la realización del puesto al que se asignan.

Su percepción, mientras dure, será mensual. Son ejemplos de esta prima, el plus servicio, plus función y plus valoración del puesto.

**f) Complementos de productividad y/o calidad de trabajo.** Es la cantidad que se puede percibir por razón de mayor productividad y/o mejor calidad del trabajo realizado, cuando así se pacte en el ámbito de cada servicio, vayan unidas, o no, a un sistema de retribución por rendimiento. Su percepción está sujeta a las condiciones establecidas en el pacto del servicio entendiéndose como norma general que su percepción es por 11 meses al excluirse de esta percepción el periodo vacacional.

**g) Otros conceptos.** La empresa, en función de las especiales características de la función (ej.: ventas), desempeños excepcionales, cumplimiento de objetivos y similares, podrá abonar cantidades variables, tanto de forma continuada como de pago único.

En cada caso se informará a la persona afectada de la causa de su obtención, carácter de la retribución discrecional o no, en los casos que así sea, y la sujeción concreta, o no, a objetivos, volúmenes de facturación, clientes, y cualesquiera otros.

### **Artículo 35. Liquidación y pago de salarios.**

**1. Tiempo.** Los salarios a que tiene derecho el/la trabajador/a, los percibirá en los 20 días inmediatamente siguientes al mes en que se ha generado el derecho, computado éste por meses naturales.

**2. Forma.** El pago de los salarios se realizará mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente o libreta de ahorro facilitada por el trabajador para este sólo fin, siendo el mismo titular de esta cuenta.

La empresa no se hace responsable de los retrasos en el abono de salarios debidos a tardanza o error en la comunicación de un posible cambio de aquellas. Caso de cambio, deberá comunicarlo por escrito y con antelación suficiente para que pueda actualizarse el cambio comunicado.

**3. Finiquitos.** Para los casos de término de relación laboral con la empresa, la liquidación de los salarios debidos por ésta se realizará mediante talón bancario o transferencia bancaria.

**4. Justificante.** En los casos en que no sea posible la firma del documento del recibo de salarios, tendrá validez de prueba del pago realizado la orden de transferencia realizada a favor del trabajador.

Si el trabajador lo solicitara, se le entregará una propuesta de finiquito para su comprobación anterior y previsión de ingresos.

### **Artículo 36. Anticipos sobre salario.**

El trabajador tendrá derecho a percibir sin que llegue el día señalado para el pago, y por una sola vez al mes, anticipos a cuenta de lo devengado, mediante solicitud escrita a la empresa realizada antes del día 6 de cada mes.

La cantidad máxima que puede solicitarse será el equivalente al 80 % (ochenta por ciento) de lo devengado de su retribución fija hasta la fecha de petición, y relativo al mes en curso.



El anticipo solicitado se entregará al interesado en el plazo máximo de 5 (cinco) días hábiles desde la fecha de presentación de la solicitud al Departamento de Personal.

La cantidad solicitada en concepto de anticipo, posterior al día 6, se descontará en la nómina relativa al mismo mes.

### **Artículo 37. Incrementos salariales.**

Para los años 2012 y 2013, los salarios de tablas vigentes a 31 de diciembre de 2011 quedan modificados como consta en anexo I y anexo II en los que se especifica la cuantía bruta mensual y anual por cada Grupo Profesional. Para el año 2013 el grupo profesional 0 vendrá determinado por el salario mínimo interprofesional que determine el gobierno para este ejercicio.

Asimismo para el personal que ya dispone de Plus Convenio se efectúa un incremento del 5 % en los dos años sobre el valor consolidado del año anterior y reflejado en el recibo de nómina.

Únicamente y como excepción para el año 2012, se establece que los trabajadores que en fecha 1 de enero de 2012 tengan la condición de tres años desde la última formalización contractual se incorporan a este sistema, percibiendo para el año 2012 un 1 % del valor de salario base y prorrateo de pagas extras de referencia del año 2011.

### **Capítulo IX. Retribuciones no salariales.**

Las cantidades a que se refieren los siguientes conceptos no tienen la consideración de salario, por ser claramente indicativas, así como su fin, de subvenir a gastos necesarios realizados por el trabajador.

### **Artículo 38. Plus transporte.**

Es la cantidad que reembolsa la empresa en concepto de suplido de gastos ocasionados por el trabajador para desplazamiento al centro de trabajo y viceversa.

La cuantía del Plus Transporte para el año 2012 será de 1,39 € brutos día y para el año 2013 será de 1,40 € brutos día.

### **Artículo 39. Kilometrajes.**

La empresa abonará en concepto de kilometrajes la cantidad de 0,19 euros brutos por kilómetro recorrido para la empresa mediante uso de vehículo particular, previamente autorizado, y por razones exclusivas de trabajo.

Si en cualquier momento la cantidad pactada fuera superior a la indicada por



Hacienda como máxima exenta de retención del impuesto de la renta de las personas físicas, la cantidad en exceso será sometida a la tributación correspondiente.

La empresa detallará el sistema de comunicación y reflejo de los kilometrajes realizados, justificación de los mismos, etc., mediante Circular interna.

#### **Artículo 40. Dietas.**

Los/as trabajadores/as que por razón de su trabajo tengan que desplazarse fuera de su localidad habitual de trabajo, podrán percibir en concepto de dietas las cantidades siguientes:

12,00 (doce) € brutos para el caso de comida.

12,00 (doce) € brutos para el caso de cena.

24,00 (veinticuatro) € brutos en caso de hacer comida y cena el mismo día.

72,00 (setenta y dos) € brutos para caso de dieta completa de manutención y pernoctación.

Estas cuantías no estarán sujetas a retención en tanto no sean superiores a las reconocidas como tales por Hacienda, ni conllevan la obligación de presentación de justificante que las acredite por el gasto indicado.

La empresa se reserva la potestad de poder aplicar régimen distinto al indicado, en función de las circunstancias, urgencia, nivel y motivo, en cuyo caso tendrá establecido tanto las cuantías como el sistema de justificación y, en su caso, retenciones debidas.

### **Capítulo X. Movilidad en el trabajo.**

#### **Artículo 41. Movilidad funcional.**

La empresa podrá ejercer la movilidad funcional de sus trabajadores/as con sometimientos a las limitaciones relativas a las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la nueva función, y por la pertenencia al Grupo profesional.

No obstante ello, y debido a la imposibilidad de poder tener todas las funciones clasificadas en cada Grupo como se ha tratado de indicar en su apartado correspondiente, ambas partes abordarán este tema, cuando surja, con la mayor flexibilidad posible.

En cuanto a los derechos del trabajador/a, si la movilidad fuera descendente (realización de trabajos de categoría, nivel o Grupo inferiores al que tiene



reconocido) por decisión de la empresa, seguirá percibiendo la totalidad del salario y pluses que le correspondían con anterioridad por su Grupo profesional. Si fuera por petición del trabajador, pasará a percibir el salario y pluses que le correspondan por su nuevo Grupo profesional.

En el caso de movilidad ascendente (realización de trabajos de superior categoría, nivel o grupo al que tiene reconocido), el/la trabajador/a percibirá mientras los realice la cantidad de salario reconocida para el Grupo profesional nuevo. La realización de estos trabajos no supondrá derecho de ocupación de vacante automática por el paso de tiempo determinado en la nueva función.

Si los trabajos de categoría superior se desempeñaran por tiempo superior a un año continuado, la adscripción al nuevo grupo profesional y salario quedaran consolidados.

#### **Artículo 42. Movilidad geográfica.**

La empresa podrá desplazar a su personal a centros de trabajo distintos a aquel en que habitualmente presta sus servicios, siempre que existan razones técnicas, organizativas y/o de producción.

La designación de la persona o personas afectadas la realizará la empresa en base a razones objetivas de capacidad e idoneidad para la cobertura de la necesidad que lo requiere, incluida la imposibilidad de cubrir puestos de trabajo suficientes para dar la cobertura de servicio contratada con terceros.

Esta posibilidad podrá ser explicitada en los contratos de trabajo correspondientes para el caso de coberturas de servicios en centros de trabajo distintos dentro del ámbito de la misma provincia. En estos casos de un contrato de trabajo a realizar en distintos centros, la causa vendrá constituida de inicio, sin tener que atender a otras necesidades posteriores que las propias de la conveniencia objetiva de necesidad de cobertura de trabajo.

Para subvenir al mayor gasto que pudiera ocasionar al trabajador/a estos desplazamientos, y siempre que sean en un radio superior a 30 kilómetros del centro donde habitualmente prestaba sus servicios, la empresa abonará la cantidad de 0,19 euros brutos por kilómetro de distancia (ida y vuelta) si el trabajador/a utilizara para el desplazamiento su vehículo particular.

Si utilizara transporte público, se abonará la cantidad realmente pagada mediante la presentación de los justificantes suficientes.

#### **Artículo 43. Traslados.**

Si con ocasión de realizar el desplazamiento del trabajador o trabajadores, se requiriera el cambio de domicilio, se estará íntegramente a lo dispuesto en las



normas vigentes para estos casos: razones, notificaciones, opciones, etc.

## **Capítulo XI. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 44. Faltas y sanciones.**

La empresa podrá sancionar las actuaciones de los trabajadores que impliquen incumplimientos laborales que estén recogidos expresamente en alguna de las normas que les son aplicables y las que, en concreto, se enumeran en los apartados siguientes.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leves, graves y muy graves.

### **Artículo 45. Procedimiento sancionador.**

Las sanciones que imponga la empresa a los trabajadores por faltas consideradas muy graves serán siempre motivadas, con expresión de fecha de comisión, hechos imputados y sanción aplicada, por escrito y con copia informativa a los representantes de los trabajadores correspondientes.

Si el infractor tuviera la consideración de representación de los trabajadores, y en las mismas circunstancias anteriores, se instruirá expediente contradictorio en el que tenga participación el interesado y los restantes integrantes de la representación que el trabajador ostenta.

### **Artículo 46. Graduación de las faltas.**

Los incumplimientos de los trabajadores serán considerados como leves, graves o muy graves en función de la enumeración siguiente:

#### **1. Faltas leves:**

a) Faltas de puntualidad de hasta tres veces en el período de un mes superiores a cinco minutos e inferiores a quince minutos, respecto de la hora de entrada prevista en los horarios de trabajo.

b) Faltar un día al trabajo al mes sin causa justificada.

c) No cursar en el tiempo máximo de tres días los partes de baja y confirmación relativos a períodos de incapacidad transitoria, así como no presentar el alta de los mismos en un período de veinticuatro horas, salvo que se pruebe la imposibilidad de haber podido efectuarlo.

d) El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se originase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo, podrá ser considerada falta grave o muy grave según los



casos.

e) Pequeños descuidos en la conservación del material.

f) Falta de aseo y limpieza personal.

g) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

h) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio y localización telefónica.

i) Las discusiones con compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa y sin presencia de personas ajenas a la empresa. Si las mismas produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas graves o muy graves.

j) Fumar en lugares de la empresa donde esté prohibido. Si estos lugares estuvieran señalizados como peligrosos, será considerada grave o muy grave.

k) La no utilización del vestuario y equipo que hayan sido facilitados por la empresa con instrucciones de su uso.

l) La inobservancia de normas y circulares internas de la empresa, así como la desobediencia a los mandos, siempre que sea de pequeña índole.

m) El uso no autorizado de equipos informáticos, material y herramientas de la empresa para fines personales o de ocio, tanto dentro como fuera de la jornada laboral.

n) La inobservancia, ocultación e incumplimiento en materia leve de las disposiciones de Prevención de riesgos laborales.

o) Emplear o portar para uso propio y privado, fuera de servicio prendas de la empresa.

p) No comunicar, con carácter previo, la no asistencia al puesto de trabajo, dentro de las dos horas anteriores y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.

q) Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

## **2. Faltas graves:**

a) Más de tres faltas de puntualidad superiores a quince minutos en el período de un mes.

b) Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes; si de estas ausencias se derivaran perjuicios para clientes o servicios concertados se consideraran muy





graves.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la unidad familiar que puedan afectar a la Seguridad Social y/o a temas de retenciones de impuestos. Si se apreciara malicia, se considerará muy grave.

d) Entregarse a juegos o distracciones ociosas en las horas de trabajo.

e) Realizar trabajos personales con o sin lucro personal durante la jornada de trabajo.

f) La simulación de enfermedad o accidente.

g) La desobediencia a sus superiores en materia de trabajo que esté acorde con la función debida; si implicase quebranto para la empresa, podrá ser considerada muy grave.

h) Simular la presencia de otro trabajador fichando en el control horario, contestando o firmando por él.

i) Negligencia o desidia en la realización de los trabajos que comporte retrasos no justificados, errores indebidos o perjuicio para otros trabajadores que tuvieran concatenación con aquellos.

j) La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, compañeros, peligro de avería en instalaciones o útiles de trabajo, podrá ser considerada muy grave.

k) La embriaguez o situación análoga debida a sustancias tóxicas en el puesto de trabajo o fuera del mismo vistiendo ropa de la empresa.

l) Las riñas y pendencias, tanto dentro como fuera del centro de trabajo, vistiendo ropa identificativa de la empresa.

m) La reincidencia en falta leve, aun siendo de distinta naturaleza, en el período de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita de la anterior.

n) La inobservancia, ocultación e incumplimientos previstos en el ámbito de Prevención de riesgos laborales, si diera lugar a daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

o) No cursar en tiempo máximo de cinco días los partes de baja y confirmación de incapacidad transitoria, así como presentar el alta de la misma en un plazo superior a cuarenta y ocho horas, salvo demostración de la imposibilidad de haberlo efectuado.

p) Falseamiento en las causas de otorgamiento de licencias y permisos.



- q) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de los responsables de las empresas clientes.
- r) Negligencia importante en la conservación de los géneros, artículos y materiales tanto propiedad de la Empresa, como de aquellas otras empresas para las que se preste los servicios.
- s) Emplear o portar para uso propio y privado, fuera de servicio, artículos y enseres de la empresa salvo autorización expresa y por escrito de la misma.
- t) La obstrucción a la realización de los informes y/o partes que haya dispuesto la empresa. La falsedad u omisión de los datos contenidos en dichos documentos será considerada como falta muy grave.
- u) La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- v) Abstenerse de la realización de revisiones médicas obligatorias por las características del puesto de trabajo, en aquellos supuestos que previo informe de los representantes de los trabajadores, estos reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
- w) Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

### **3. Faltas muy graves:**

- a) Más de diez faltas de puntualidad superiores a diez minutos cometidas en el período de seis meses o veinte durante un año.
- b) Ausencias al trabajo no justificadas en el período de un mes por más de dos días durante un periodo de treinta días.
- c) Las faltas injustificadas al trabajo durante 5 días alternos en un período de 6 meses, o 10 alternos durante 1 año.
- d) La transgresión de la buena fe contractual, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- e) El hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el





trabajo en cualquier otro lugar.

f) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos tanto de la propia empresa como de empresas clientes. El encubrimiento y la complicidad se equipararán cuando tales conductas queden suficientemente acreditadas.

g) La condena firme dictada por los Tribunales de Justicia que suponga privación de libertad.

h) La embriaguez y toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo individual o colectivo.

i) Violar el secreto de correspondencia, documentos o datos conocidos y reservados tanto de la propia empresa como de empresas clientes a tercera personas.

j) Los malos tratos de palabra u obra, el abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes y sus familiares, compañeros y subordinados.

k) Causar accidentes por negligencia o imprudencia.

l) Abandono del puesto de trabajo en puestos de conocida responsabilidad.

m) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no se deba a razones objetivas.

n) Originar frecuentes riñas y pendencias con compañeros de trabajo.

o) La reincidencia en tres faltas leves o dos graves en un periodo de doce meses, aunque haya mediado sanción.

p) La indisciplina o desobediencia en el trabajo cuando tenga una repercusión importante ante otros trabajadores, provoque perjuicios notorios o se realice con vejación para la persona ordenante.

q) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso psicológico, o por razón de sexo, a jefes o jefas, a compañeros o compañeras y a subordinados o subordinadas.

r) El uso abusivo para fines particulares de los medios que la empresa pone a disposición del trabajador para cumplir su trabajo, tales como teléfonos correo electrónico, internet, y cualesquiera otros.

s) Tendrán la consideración de especial gravedad el uso de material informático



de la empresa para navegación en Internet visitando páginas de pornografía, participación en chats y juegos.

t) El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.

u) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

v) La actuación que cause un deterioro grave de la imagen de CTC ante sus clientes u otras entidades externas.

w) Hurtar documentos de la empresa o de sus clientes.

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

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

z) Negarse a utilizar los sistemas de protección colectiva o individual.

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

ab) Cualquier otra de análoga naturaleza a las anteriores.

#### **Artículo 47. Graduación de sanciones.**

Las sanciones que deban aplicarse a los incumplimientos de los trabajadores, lo serán teniendo en cuenta la intencionalidad, importancia, trascendencia, mala fe, desidia y daño causado, entre otras. En concreto, las sanciones que podrá aplicar la empresa serán las siguientes:

**1. Para faltas leves:** Amonestación.

**2. Para faltas graves:** Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

**3. Para faltas muy graves:** Desde suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días y despido.

#### **Artículo 48. Prescripción.**

Las faltas leves prescriben a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las

muy graves a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la empresa tiene conocimiento y, en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.

## **Capítulo XII. Prevención de Riesgos y Salud Laboral.**

### **Artículo 49. Principio general.**

La empresa y los/las trabajadores/as consideran fundamental la observancia de todos los preceptos que se dirigen a la prevención de la salud y riesgos laborales en relación al trabajo y las instalaciones donde se lleva a cabo.

En consecuencia, ambas partes adquieren el compromiso firme de velar por el cumplimiento, haciendo cumplir, llamando la atención necesaria e imponiendo las sanciones que procedan dentro de las obligaciones y derechos de cada una de las partes, de cuantas disposiciones legales, de desarrollo reglamentario e internas que existan o puedan emitirse.

### **Artículo 50. Reconocimientos médicos.**

La empresa, respetando los principios de dignidad, confidencialidad y riesgo para la salud, llevará a cabo reconocimientos médicos con la finalidad de poder asignar a los/las trabajadores/as a puestos que puedan desarrollar sin riesgo conocido para su salud, tanto al inicio de la relación laboral como iniciada ésta si se produjeran situaciones que así lo aconsejaran.

En los puestos de trabajo que impliquen la conducción de vehículos, manejo de maquinaria compleja y/o cualquier otra circunstancia que se acuerde entre los representantes de los trabajadores y la empresa, se establece obligatoriedad de llevar a cabo reconocimiento médico como medida imprescindible para la realización con aptitud de la función encomendada.

### **Artículo 51. Formación y medios de protección.**

La empresa facilitará a los trabajadores los medios de protección personal idóneos para el trabajo a realizar, así como la formación necesaria previa.

Los/las trabajadores/as, por su parte, están obligados/as a la utilización de los medios facilitados, y a requerir formación complementaria si la consideraran necesaria para su mejor desarrollo de la actividad a que viene obligado.

## **Capítulo XIII. De los representantes de los trabajadores.**

### **Artículo 52. Principio general.**

La empresa y los representantes de los trabajadores procurarán mantener un talante de diálogo constructivo en todo aquello que les es común por aplicación de las normas vigentes, pudiendo, según los casos y las circunstancias no

someterse al rigor exacto de la norma si ello facilita la comunicación y resolución de temas.

### **Artículo 53. Adecuación de representatividad.**

Dadas las especiales circunstancias reiteradas de la actividad de la empresa, puede producirse el hecho de variación de volumen de plantilla, de forma tal que pueda implicar un desajuste en el número de representantes de los trabajadores.

Si durante un período consecutivo de 6 (seis) meses la media de la plantilla decrece en un número que esté situado en el límite inferior del baremo legalmente establecido, el número de miembros del comité de trabajadores se reducirá en razón del nuevo número correspondiente de los representantes.

La reducción así operada se llevará a efecto en la misma proporcionalidad que se hubiera obtenido en las elecciones a representantes de los trabajadores.

La adaptación, en caso de crecimiento en las mismas circunstancias de tiempo, y en función del nuevo baremo exigido, se llevaría a cabo mediante el oportuno proceso electoral.

### **Artículo 54. Elecciones a representantes de los trabajadores. Comité intercentros.**

**1. Elecciones a representantes de los trabajadores.** En atención a la distribución territorial de los centros de trabajo de la empresa, considerando la multiplicidad de los mismos y la disparidad en el número de trabajadores que prestan servicios en cada uno de ellos, se acuerda configurar el ámbito de representatividad y el régimen de elección de la representación legal de los trabajadores.

Se acuerda agrupar en tres zonas geográficas la elección de la representación legal de los trabajadores. Dichas zonas geográficas quedan definidas del siguiente modo:

- Zona este: formada por las comunidades autónomas de Aragón, Cataluña, Islas Baleares, Comunidad Valenciana, Murcia,
- Zona norte: Asturias, Cantabria, Galicia, La Rioja, Navarra y País Vasco.
- Zona centro y sur: Andalucía, Extremadura, Castilla la Mancha, Castilla-León, Madrid, Islas Canarias, y ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

Los trabajadores de cada una de las zonas geográficas definidas estarán representados por un comité de empresa, cuyo ámbito se extenderá al conjunto de los centros de trabajo ubicados en dicha zona.



La convocatoria de elecciones, en la fecha en que corresponda, se efectuará respetando el régimen de representación definido. La empresa facilitará los medios necesarios para que el conjunto de los trabajadores de los distintos centros de trabajo puedan ser informados y participar en el proceso de elecciones.

La constitución de la mesa electoral se llevará a cabo en instalaciones propias de la compañía, en la zona este, en las instalaciones de la empresa en Barcelona, en la zona centro y sur, en las instalaciones de la empresa en Madrid, y en la zona norte, en las instalaciones de la empresa en La Rioja.

**2. Comité Intercentros.** El Comité Intercentros es el órgano representativo y colegiado de todos los trabajadores/as de la empresa. Estará constituido por un máximo de 13 miembros, que serán designados por los sindicatos con representación suficiente en la empresa, elegidos entre los representantes de los trabajadores de los distintos comités, guardando la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales obtenidos en cada uno de los ámbitos de elección definidos en el presente artículo.

Las competencias y derechos del Comité Intercentros serán, en el ámbito estatal, las que la ley atribuye a los Comités de Empresa y representantes de los trabajadores, incluyendo el realizar gestiones legales que permitan el normal desarrollo, seguimiento, aplicación y cumplimiento del presente Convenio, de acuerdo con las disposiciones laborales vigentes, pudiendo igualmente negociar los futuros Convenios Colectivos.

Tendrá la potestad de constituir las distintas comisiones que crea conveniente y participar en la composición de la Comisión Paritaria Mixta, según establece el art. 9 del presente Convenio.

## **Capítulo XIV. Solución de conflictos.**

### **Artículo 55. Sometimiento expreso.**

El presente convenio, tal y como se establece en el artículo 9, prevé la actuación previa a cualquier otra instancia la de la Comisión paritaria Mixta.

No obstante ello, y para el caso de que en la misma no se alcancen acuerdos de mayoría suficiente, ambas partes, bajo el principio de agotar la vía de mediación y arbitraje previa a cualquier intervención judicial, se someterán a los Tribunales Laborales de Arbitraje y Mediación existentes en Cataluña y Madrid, respectivamente, y dentro de las competencias territoriales de los mismos.

## **Capítulo XV. Otras disposiciones.**

### **Artículo 56. Vestuario y herramientas.**





En el momento de la incorporación de los/las trabajadores/as, la empresa hará entrega de 2 equipos completos en función de las características del servicio y según la época del año en que se produzca la incorporación (verano o invierno). La entrega de la ropa de la siguiente temporada se entregará el mes de septiembre (invierno) y en abril (verano). La sustitución de los mismos vendrá dada por el normal deterioro, sin fecha fija.

El/la trabajador/a, en el momento de causar baja en la empresa por cualquier motivo, viene obligado/a a la devolución de la ropa de trabajo facilitada por la empresa y que debe obrar en su poder. De no hacerlo, la empresa podrá deducir del finiquito de salarios a que tuviera derecho el importe de la ropa no devuelta.

La empresa entregará al trabajador/a que precise de herramientas para el desempeño de su trabajo, aquellas que le sean necesarias, debiendo conservarlas y devolverlas en caso de requerimiento de la empresa. En caso de término de relación laboral, se estará al tratamiento indicado para la ropa de trabajo.

#### **Artículo 57. Seguro de accidentes.**

La empresa mantendrá una póliza de cobertura de seguro colectivo para casos de invalidez permanente (en sus grados de parcial según baremo, total, absoluta y gran invalidez) y muerte siempre que sean derivadas de un accidente laboral.

La cobertura de la póliza abarcará a todos los/as trabajadores/as desde el momento del inicio de la relación laboral y hasta la extinción o término de la misma.

La cuantía de la cobertura referida será de 16.000 euros brutos (dieciséis mil euros).

En los casos de fallecimiento, se entenderán como beneficiarios el cónyuge, los descendientes de primer grado, ascendientes de primer grado, y por el orden indicado.

No obstante, el trabajador podrá designar beneficiarios concretos mediante escrito dirigido a la empresa quién, tomado conocimiento, lo trasladará a la empresa aseguradora.

En el supuesto de haber designado beneficiarios de forma expresa, y debiendo de hacer entrega de la cuantía de cobertura, se hará a quien figure en el último comunicado realizado.

Para la entrega de cantidades derivadas de estas contingencias, la empresa hará de simple intermediario, haciendo entrega de la liquidación y documentos que, a su vez, le entregue la compañía aseguradora.





### **Artículo 58. Formación.**

Es objetivo preferente de la empresa el fomento de la formación del personal que la integra, por lo que anualmente elaborará un programa de formación con expresión de las acciones formativas a realizar, personal incluido y momento de realización.

Esta formación, como cualquiera otra complementaria se llevará a cabo tanto en las instalaciones de la empresa como en otras ajenas a la misma.

### **Artículo 59. Jubilación parcial.**

La empresa, en función de las necesidades de empleo y regulaciones específicas en esta materia, podrá establecer contratos de relevo que faciliten el acceso a la jubilación y al trabajo respectivamente, o la adecuación de la plantilla mediante la contratación de personal nuevo a través de los correspondientes programas de empleo para compensar las bajas que por jubilación se produzcan.

### **Artículo 60. Excedencias.**

En este tema se estará por completo a lo regulado en la normativa legal vigente en cada momento. En la fecha de la firma del presente Convenio, están reguladas por el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 61. Acoso sexual.**

Las partes firmantes quieren dejar constancia expresa de la importancia que presenta como derecho fundamental de toda persona el respeto a la intimidad, y a tener un entorno laboral libre de comportamientos indeseados o connotación sexual.

A tal efecto, y a modo de definición, se considera acoso sexual en el ámbito laboral, el comportamiento verbal o físico que sea ofensivo para el trabajador o trabajadora que lo sufra, sea cual sea su condición o posición en la empresa, incidiendo en la negativa o la aceptación de este comportamiento en la situación laboral, profesional o privada de la persona.

En este sentido, la empresa será especialmente beligerante en actitudes de esta índole, aplicando las sanciones máximas a que pudiera ser merecedora la persona que cometiera este tipo de actuaciones.

En los supuestos en que exista este tipo de acoso, al margen de la sanción máxima para la persona que lo haya ejercido, se protegerá la continuidad en el puesto de trabajo de la persona que lo ha sufrido.

### **Artículo 62. Violencia de género.**



Las partes firmantes del presente convenio hacen suyas las recientes normas que sobre este tema han sido objeto de aprobación, publicación y entrada en vigor (Ley Orgánica de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género), velando especialmente por su adecuación al mundo laboral de la empresa en los casos de reducciones y reordenación de jornada, movilidad, suspensión con reserva de puesto, extinción contractual, ausencias debidas, etc.

Los casos que puedan producirse tendrán un tratamiento interno en el que primen la sensibilidad hacia la persona maltratada, apoyo y búsqueda de soluciones siempre consensuadas entre empresa y persona afectada.

### **Artículo 63. Plan de igualdad.**

En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, las partes firmantes del presente Convenio han acordado poner en marcha las acciones necesarias determinadas en el Plan de Igualdad de CTC iniciado en 2010, que velarán por hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación especialmente en el uso de lenguaje neutro y no sexista en todas las comunicaciones y en los procesos de selección, formación, promoción, retribución y prevención del acoso sexual y del acoso por razones de sexo.

La elaboración y aplicación del Plan de Igualdad de CTC será negociado, y en su caso acordado, con los representantes legales de los trabajadores, que formarán parte de la Comisión de Igualdad constituida con el objetivo de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

## **Anexo I**

### **Tablas salariales para el año 2012 en euros brutos**



GP	Salario base	PPP	Salario mensual	Salario anual
0	641,40	106,90	748,30	8.979,60
1	653,88	108,98	762,86	9.154,32
2	665,51	110,92	776,43	9.317,16
3	752,18	125,36	877,54	10.530,48
4	799,52	133,25	932,77	11.193,24
5	895,46	149,24	1.044,70	12.536,40
6	1.006,91	167,82	1.174,73	14.096,76
7	1.114,56	185,76	1.300,32	15.603,84

**ANEXO II****Tablas salariales para el año 2013 en euros brutos**

GP	Salario base	PPP	Salario mensual	Salario anual
0	*	*	*	*
1	658,46	109,74	768,20	9.218,40
2	670,17	111,69	781,86	9.382,32
3	757,44	126,24	883,68	10.604,16
4	801,12	133,52	934,64	11.215,68
5	901,73	150,29	1.052,02	12.624,24
6	1.013,96	168,99	1.182,95	14.195,40
7	1.122,36	187,06	1.309,42	15.713,04

\* Según SMI fijado por Gobierno.