

## **I CONVENIO COLECTIVO DE TUNTAC INVEST, S.L.**

Resolución de 26 de noviembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Tuntac Invest, SL.

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa Tuntac Invest, S.L. (código de convenio número 90100010012012), que fue suscrito, con fecha 24 de septiembre de 2012, de una parte por el Director General de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por la Delegada de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 26 de noviembre de 2012.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

## **I CONVENIO COLECTIVO DE TUNTAC INVEST, S.L.**

### **PREÁMBULO**

Los principios que se han tenido en cuenta al redactar el presente Convenio, siempre bajo el principio de la buena fe, diligencia y responsabilidad, son los siguientes:

Tuntac Invest es una empresa cuya actividad es la de externalizar globalmente servicios de otras empresas.

Esto hace que exista una clara necesidad de contar con un tipo de organización flexible, en el tiempo y en la estructura, adaptándose a las necesidades existentes en cada momento, las cuales nos vienen dadas por las exigencias de los distintos clientes. Esta flexibilidad se entiende en su sentido más amplio, ya que se han tenido en cuenta la conciliación de la vida laboral con la familiar.



Asimismo el tipo de actividad de la empresa hace que la vinculación de una persona a Tuntac Invest venga condicionada habitualmente por la continuidad del servicio que se presta a un cliente. Ambas partes han definido un sistema de clasificación de puestos de trabajo en distintas actividades y/o áreas empresariales en grupos profesionales que faciliten la movilidad interna.

También se ha tenido en cuenta la igualdad por razón de sexo, no estableciéndose ningún tipo de discriminación por este motivo, contemplando además otros aspectos que merecen una especial protección y cuidado, como el del acoso sexual, o la problemática personal que pueda producirse fuera del núcleo de la empresa con personas maltratadas de cualquier sexo y estado.

## **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 como es: La prestación de servicios de externalización y procesos industriales, así como la externalización de servicios de Recursos Humanos. La importación, exportación, compraventa, comercio al por mayor y por menor, así como la distribución, intermediación y servicios relacionados con prensa. La prestación de servicios de relaciones públicas, comunicación y azafatas, realizadas en actividades promocionales. Además en el que pudiera constituir en el futuro, si se produjera ampliación del mismo durante la vigencia del convenio presente.

Por tanto, se entienden incluidas las actividades corporativas de gestión, industrial, administrativa y financiera, planificación, control, marketing, comercial, servicios logísticos de toda índole 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 Tuntac Invest, 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.

### **Artículo 3. Ámbito Territorial**





El presente convenio colectivo tiene ámbito estatal, afectando a cuantos centros de trabajo tiene o pudiera tener establecidos Tuntac Invest en el territorio español.

#### **Artículo 4. Ámbito Temporal**

La duración y vigencia del presente convenio se extiende desde el día 20 de julio de 2012 hasta el día 20 de julio de 2015, estando a lo preceptuado en el apartado 5 del artículo 14 del Real Decreto Ley 3/2012.

### **Capítulo II. Vigencia y Prórroga**

#### **Artículo 5. Vigencia y Prórroga**

De conformidad con el artículo 84 del Real Decreto 3/2012, de 10 de febrero, sobre medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, la regulación de las condiciones establecidas en el presente convenio tendrán prioridad aplicativa respecto de cualquier otro convenio sectorial ya sea estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente ley a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

### **Capítulo III. Vinculación, Compensación, Interpretación, Vigilancia de lo Pactado y Efectos**

#### **Artículo 6. Vinculaciones**

6.1 Entre lo pactado.-El Convenio Colectivo pactado conforma un conjunto indivisible. 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 al tratarse de derecho necesario, automáticamente quedaría sin efecto y se procederá de forma inmediata a resolver la situación creada.

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.

6.2 Con lo pactado.-Por ser este acuerdo pactado individualmente, 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 7. Compensación y Absorción**

Se estará en todo momento a la legislación laboral vigente.

### **Artículo 8. Interpretación y Vigilancia de lo Pactado**

La interpretación y vigilancia de la aplicación de lo pactado se atribuye, de forma específica, a una comisión representativa que se denominará Comisión Mixta.

Dicha Comisión Mixta actuará de conformidad con lo indicado en el artículo 85.3.c) del presente texto del Estatuto de los Trabajadores como órgano efectivo para solventar cualquier discrepancia que pueda surgir de la aplicación de dicho convenio así como para la implementación o la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Para ello se seguirán los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico. De igual manera se aplicarán dichos acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico a que se refiere el artículo 82.3 y 83 de la citada norma jurídica.

El procedimiento será que cualquier queja y/o discrepancia que pueda surgir de los acuerdos alcanzados en el presente convenio, se hará llegar mediante escrito a la denominada Comisión Mixta, quien se reunirá, y en el plazo de 48 horas resolverá intentando solventar de manera efectiva la discrepancia existente. Ambas partes, es decir, quien o quienes formulen la reclamación y la Comisión Mixta se comprometerán previamente a someter las discrepancias, si no se llegase a una resolución satisfactoria, a un arbitraje vinculante.

### **Artículo 9. Derecho Supletorio**



Desde la aplicación del presente Convenio se aplicará como derecho supletorio lo vigente en cada momento de la legislación social con rango de ley o que sea derecho necesario.

## Capítulo IV. Contratación. Principios Generales

### Artículo 10. Contratación

Las relaciones laborales que se establezcan entre la empresa Tuntac Invest y sus posibles trabajadores 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.

La empresa podrá proceder a la contratación mediante empleo de trabajo temporal cuando las condiciones para la realización de su actividad empresarial sean necesarias.

### Artículo 11. 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 1, 2 y 3:	Dos meses
Grupos 4 y 5 :	Cuatro meses
Grupos 6, 7 y 8 :	Seis meses

En cualquier caso, y al amparo de cualquier circunstancia que pudiera darse, todos los trabajadores con titulación media o superior estarán sometidos al período de prueba de seis meses.

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

a indemnización alguna a la otra parte. La situación de I.T. no interrumpirá el período de prueba.

### **Artículo 12. Promociones y Ascensos**

Para la cobertura de vacantes y ascensos se intentará dar carácter prioritario al personal interno.

La empresa procurará a la promoción interna de dichos puestos, estableciendo para ello, en cada caso, un plan de carrera.

### **Artículo 13. Ceses Voluntarios**

El trabajador 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 1 y 2:	15 días naturales
b) Grupos 3, 4 y 5:	30 días naturales
c) Grupos 6, 7 y 8:	60 días naturales

De común acuerdo puede acortarse el período de preaviso.

En el supuesto caso de que el trabajador 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 14. Contratos temporales: Eventuales e Interinaje**

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:

14.1 Contratos eventuales.-Con respecto a la contratación eventual se estará en todo momento a la duración máxima establecida por la norma legal que lo regule, en la actualidad, de conformidad con lo establecido en el artículo 15.1.b) del



Estatuto de los Trabajadores.

14.2 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 15. Contrato de Obra o Servicio Determinado**

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:

15.1 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 Tuntac Invest y cualquier otra empresa para realizar servicios contemplados en el objeto social de la primera.

La causa de la contratación figurará especificada en el contrato de obra o servicio que se realice, procurando, si ello es posible, determinar el tiempo de su duración.

15.2 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. En el caso de que trate de servicios realizados para empresas cuya formalización se realice mediante contrato mercantil, el contrato laboral de obra o servicio quedará limitado a la duración establecida en el citado contrato mercantil.

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.

En todo caso se estará a la normativa legal vigente, en la actualidad el artículo 1.1 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre.

En cuanto a que la duración de estos contratos, no podrán tener una duración superior a tres años pudiendo ser ampliado doce meses más, si así se establece en convenio colectivo sectorial, de ámbito estatal o autonómico.

15.3 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 Tuntac Invest 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 Tuntac Invest y el trabajador contratado para la prestación de servicios a terceros deberá contener la mención al contrato mercantil de referencia, la duración cierta o incierta del mismo, y la causa de extinción concreta en relación a la alteración del volumen del servicio contratado y, por ende, del volumen de personal necesario.

15.4 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 Tuntac Invest 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.

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 Tuntac Invest 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 trabajadores afectados que estén adscritos 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 Tuntac Invest y los trabajadores adscritos a ese servicio.
- e) Comunicación al trabajador.
- f) Puesta a disposición del trabajador, 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.

#### **Artículo 16. Fijos Discontinuos**

Es el que se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos





discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. 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. La especialidad del puesto de trabajo del contratado y el máximo de conocimientos adquiridos con el tiempo que se ajuste a las actividades que solicita el contratante del servicio.
2. Que el trabajador hubiera estado prestando servicios con anterioridad en la empresa a la que vaya a prestar sus servicios.
3. Los trabajadores que lleven más tiempo sin actividad.

El llamamiento para incorporarse al servicio, dada la característica del sector, deberá efectuarse con una antelación mínima de un día a la fecha de incorporación, debiendo el trabajador que esté interesado en incorporarse a su puesto de trabajo, manifestarlo ya sea por SMS, fax o cualquier otro medio escrito, y dentro de la jornada en la que se le comunique. La falta de confirmación por parte del trabajador en el plazo mencionado se entenderá como renuncia en la relación laboral, salvo que se acredite que la falta de confirmación obedeció a causas justificadas, en cuyo caso será nuevamente llamado con la antelación indicada anteriormente, cuando sea necesario un nuevo trabajador en la misma especialidad.

El trabajador que sea llamado, tanto en el llamamiento ordinario como el urgente y confirme su incorporación y posteriormente no se incorpore a su puesto de trabajo en la fecha establecida, se entenderá que desiste de la relación laboral si no justifica debidamente su ausencia.

Dado que el trabajador contratado presta sus servicios por unos periodos de tiempo irregulares en cuanto a su duración y ciclo, pero en todo caso, inferiores en su total a los días hábiles del año se conviene expresamente que el salario se abonará por horas o días trabajados, incluyéndose en el cómputo del mismo el salario del tiempo de descanso semanal así como el prorrateo de pagas extraordinarias y vacaciones, salvo pacto en contra.

El salario se abonará en las fechas indicadas en este convenio con relación a los servicios prestados al final de cada mes, cualquiera que haya sido la duración de la prestación.

En caso de renuncia del trabajador en los apartados enunciados anteriormente, la empresa Tuntac Invest confirmará por escrito dicho acto al trabajador.

### **Artículo 17. Contratos de Formación**





Durante la vigencia del convenio, se estará en todo momento a la legislación laboral vigente en contratos de formación.

Éste tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en régimen de alternancia con la actividad laboral retribuida, estando la distribución de los tiempos de formación y otras actividades formativas, tiempo de trabajo efectivo y distribución de la jornada, concesión y distribución de los permisos oportunos para la formación, a decisión de la empresa según la operativa de la misma y las necesidades de la compañía en cada momento.

En todo caso el tiempo de trabajo no podrá ser superior al 75 % de la jornada durante el primer año, o al 85 % durante el segundo y tercer año de vigencia de este tipo de contrato, entendiéndose que dichos porcentajes se refieren a la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o en su defecto a la jornada máxima legal y siempre de conformidad con la legislación social vigente, que en la actualidad es el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

## **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.

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 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 Trabajadores**

Las bases que inspiran las relaciones de trabajo en la empresa Tuntac Invest 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 la calidad necesaria y exigible, la plena ocupación, la remuneración objetiva, la paz social y cuantos otros de índole complementaria deban ser contemplados.

### **Artículo 20. Clasificación Profesional**

Se establecen como clasificación profesional de los trabajadores grupos profesionales. Cada uno de estos grupos agrupará unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

La definición de estos grupos se ajustará a criterios y sistemas cuyo objeto será garantizar la ausencia de discriminación entre hombres y mujeres.

Se asignará al trabajador contratado el grupo profesional correspondiente acorde al contenido de la prestación objeto del contrato de trabajo. Podrá establecerse la polivalencia y policompetencia.

A efectos de este convenio el personal de Tuntac Invest se clasifica en:

Personal de estructura.-Todo aquel trabajador cuyas funciones se centran en la ejecución de actividades de permanente necesidad para la empresa.

Personal operativo.-Todo aquel trabajador que presta sus servicios en los servicios que se conciertan por para un tercero.

Los puestos de trabajo existentes en el momento de la entrada en vigor de este convenio se agrupan en los grupos profesionales siguientes

Grupo 8. A título enunciativo y no limitativo:

- Director/a.





- Directivo/a.

Grupo 7. A título enunciativo y no limitativo:

- Jefe/a de Departamento o Área.

Grupo 6. Puestos que implican responsabilidad de unidades operativas, con dependencia del Jefe/a de Departamento. Profesionales altamente cualificados. A título enunciativo y no limitativo:

- Técnico.
- Jefe/a de Equipo o Servicio

Grupo 5. Personalmente técnico cualificado o jefe de equipos. A título enunciativo y no limitativo:

- Técnico de estructura.
- Supervisor/a.
- Oficiales administrativos.

Grupo 4. Profesionales cualificados, altamente especializados en una función determinada. A título enunciativo y no limitativo:

- Responsables de unidades.
- Gobernante/a.
- Oficiales administrativos.
- Jefes de Turno.

Grupo 3. Personal especializado en una función determinada. A título enunciativo:

- Coordinador/a.
- Relaciones Públicas.
- Conductor/a.
- Conductor/a carretillas y máquinas mecánicas.
- Azafato/a imagen.
- Oficiales administrativos.





- Teleoperador/a con idiomas.

- Operarios especializados.

Grupo 2. Profesionales que realizan funciones siguiendo instrucciones concretas. A título enunciativo y no limitativo:

- Promotor/a, Responsable, supervisor/a de distribución.

- Inspector/a de punto, auditor.

- Personal de office.

- Supervisor/a personal limpieza y cocina.

- Azafato/a.

- Conductor/a distribución.

- Comercial.

- Auxiliar administrativo/a.

- Repartidor/a, Promotor/a.

- Manipulador/a.

- Operario/a.

- Coordinador/a.

- Teleoperador/a.

- Recepcionista.

- Personal de Mantenimiento.

Grupo 1. Personal que realiza funciones auxiliares. A título enunciativo y no limitativo:

- Animador/a.

- Promotor/a ventas grandes superficies.

- Repartidor/a, promotor/a.

- Camarero/a de pisos.





- Ayudante camarero/a.
- Marmitones.
- Conserje.
- Auxiliar unidades operativas.
- Mozo/a almacén.
- Peones.
- Personal no cualificado.

### **Artículo 21. Grupos Funcionales**

Todos los trabajadores de la empresa Tuntac Invest estarán encuadrados 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. Para ello se exigirá la acreditación de la titulación necesaria para el desempeño de la función correspondiente.

b) **Administrativos y empleados.**-Incluye a los trabajadores 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.**-Incluye a los trabajadores 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 estas. 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 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.

## **Capítulo VII. Jornadas, Horarios, Descansos, Licencias**

### **Artículo 22. Jornada Anual**





La jornada de trabajo efectiva, en cómputo anual, para cada uno de los distintos años de vigencia del presente convenio será de 1.800 horas.

### **Artículo 23. Distribución de la Jornada**

23.1 Distribución de la jornada.-La jornada anual pactada tendrá una distribución habitual y semanal de 40 horas, las cuales se distribuirán, con carácter general, de lunes a domingo con un descanso de un día y medio ininterrumpido.

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.

23.2 Distribución irregular de la jornada.-Existirá una distribución irregular de la jornada a lo largo del año que aplicará la jornada acorde a sus necesidades, respetando los periodos mínimos de descanso diario y semanal, de conformidad con la legislación laboral vigente.

### **Artículo 24. Tipos de Jornada y Descansos**

Las jornadas de trabajo podrán ser, según los casos: continuadas o partidas. Asimismo podrán ser a turno fijo o a turno rotatorio

Todo ello de acuerdo con las necesidades existentes en cada momento.

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, de acuerdo a la normativa legal vigente.

### **Artículo 25. Adecuación de Jornada**

Por el tipo de servicio que presta esta empresa a nuestros clientes, que es la base de nuestra existencia, es imprescindible contar con un grado de flexibilidad que queda expuesto y desarrollado en la distribución irregular de la jornada, adecuando y conciliando la vida familiar y profesional.

Todo ello hace que, en función de cada servicio, deban producirse pactos de flexibilidad, para alcanzar los efectos antes citados.

### **Artículo 26. 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.





Excepción hecha de los servicios que implican jornada irregular, en que la información sobre el horario a realizar se facilitará directamente a las personas implicadas, respetándose siempre los correspondientes descansos legales.

### **Artículo 27. Horas Extraordinarias**

Las horas extraordinarias se contemplan como un hecho excepcional.

Puesto que existe la adecuación de la jornada, la hora extraordinaria es considerada como aquella que supere el máximo anual 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.

El precio de la hora extra será el resultante de la división entre el salario base anual por niveles, reflejado en tablas salariales del anexo 1, por el total de horas efectivas a trabajar anualmente.

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 con las excepciones siguientes:

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

### **Artículo 28. 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 15 (extinción de contratos) del presente convenio.

B) Si por adaptación a las necesidades que puedan surgir en el decurso 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.

Para la aplicación de las medidas indicadas anteriormente en los apartados A) y B) será en todo caso necesario el cumplimiento del artículo 41 del vigente texto del Estatuto de los Trabajadores, es decir, que existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción para que por parte de la empresa se acuerde la modificación sustancial, ya sea de horario o distribución de jornada de trabajo. Ello será igualmente aplicable en aquellos casos en que la modificación sustancial se produzca a solicitud de la denominada empresa tercera, es decir empresa cliente de Tuntac Invest.

### **Artículo 29. Vacaciones. Criterio General**

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a disfrutar de un período vacacional, con derecho a salario de 30 días naturales por año trabajado, o la proporción correspondiente a dichos 30 días, de no haberse alcanzado un mínimo de 12 meses de antigüedad en la empresa.

### **Artículo 30. 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, de conformidad con el calendario de vacaciones previamente establecido por la dirección de la empresa que deberá reunir los requisitos de forma y comunicación de conformidad con la legislación laboral vigente.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del

embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

De igual manera en caso de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias tanto comunes como profesionales, que imposibilite al trabajador a disfrutarlas durante el año natural a que corresponden, podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El personal con retribución por horas, es decir, fijo discontinuo, eventual y contratados por tiempo determinado de duración inferior a un año por las condiciones específicas de su relación laboral, realizarán o en su defecto percibirán la parte proporcional de su importe, en relación con los días efectivamente trabajados.

### **Artículo 31. Licencias y Permisos**

Los trabajadores 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 se tendrán 15 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, dos días naturales.
- c) En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica con internamiento en centro hospitalario dos días naturales en el caso de familiares de primer grado y segundo grados.
- d) En caso de fallecimiento de parientes de primer y segundo grados, dos días naturales.
- e) En los supuestos de nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, si el trabajador por tal motivo tuviere que hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- f) Por traslado de domicilio habitual, 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 exámenes prenatales y técnicas de preparación para el parto, el tiempo indispensable para ello, siempre que se deban efectuar durante la jornada laboral.

j) Por lactancia de hijo menor de 9 meses, 1 hora al día, que podrá ser dividida en dos fracciones, o sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Podrá acumular este derecho alargando el tiempo en días de descanso posteriormente a la baja maternal, incorporándose posteriormente a su jornada habitual. 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.

k) Todas aquellas que sean reguladas por una norma jurídica de derecho laboral aplicable.

## **Capítulo VIII. Retribuciones y Salario**

### **Artículo 32. Salario**

Tendrán el carácter de retribuciones salariales las cantidades que perciba el trabajador 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 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. Se exceptúan los pagos correspondientes a partidas no salariales por obedecer su naturaleza a suplidos de gastos (transporte, mantenimiento vestuario, kilometrajes, dietas, etc.)

### **Artículo 33. Estructura Salarial**

El salario que perciben los trabajadores de Tuntac Invest estará encuadrado en





los conceptos siguientes:

33.1 Salario base convenio.-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 en el que está encuadrado.

(Ver tablas salariales en el anexo 1.º)

33.2 Pagas extraordinarias.-Es la cantidad que se percibe con carácter extraordinario semestralmente, junio y diciembre. Su cuantía es igual al salario base correspondiente, y su percepción será prorrateada por doceavas partes.

(Ver tablas salariales en el anexo 1.º)

33.3 Plus o mejora voluntaria.-Es la cantidad igual a la diferencia entre el salario establecido por contrato o pacto con un trabajador que está por encima del salario base más prorrateo de pagas extras correspondiente a su grupo profesional (anexo 1º).

33.4 Complemento al puesto de trabajo.-Es la cantidad que se percibe por pacto individual o colectivo, debido a especiales circunstancias y/o características del puesto de trabajo a desempeñar. La cantidad percibida por este concepto no es consolidable ni «ad personam», y estará sujeta a la duración de la realización del puesto al que se asigna la persona.

33.5 Otros conceptos.-La empresa, en función de las especiales características de la función (por ejemplo: ventas), por desempeños excepcionales, por el cumplimiento de objetivos y similares, podrá abonar cantidades variables, tanto en forma continuada, como en pago único. En ningún caso representará un derecho adquirido.

33.6 Salario hora.-Se entenderá por salario hora el coeficiente que resulte de dividir el salario base de convenio en computo anual que figura en las tablas salariales (anexo 1.º), entre la jornada anual de trabajo efectivo pactada en el artículo 23 del presente convenio.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán todos los conceptos salariales y extrasalariales que les correspondan en proporción a la jornada pactada, excepción hecha de las dietas que se percibirán por su importe completo cuando se devenguen.

33.7 Trabajo a turnos.-En el caso de que por necesidades del servicio, el trabajador tuviera que trabajar en turno de noche o festivo, se establecerá un plus para dichas circunstancias, tanto nocturno como festivo, o se compensará dicho trabajo con descanso.



El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

### **Artículo 34. Liquidación y Pago de Salarios**

34.1 Tiempo.-Para el personal operativo, los salarios a que tiene derecho el trabajador, los percibirá en los 20 días inmediatamente siguientes al mes en que se ha generado el derecho, computado éste por meses naturales.

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

34.3 Finiquitos.-Para los casos de término de relación laboral con la empresa, la liquidación de los salarios debidos por ésta se realizará poniendo a disposición del trabajador mediante talón bancario.

34.4 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.

### **Artículo 35. Incrementos Salariales Año 2013**

Las tablas salariales del año 2013 serán las del año 2012 modificado en el mismo porcentaje que el IPC real estatal del año 2012.

## **Capítulo IX. Retribuciones Extrasalariales**

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/a.

### **Artículo 36. Plus de Transporte**

Se establece este plus extrasalarial, para el personal operativo de la empresa, esta cantidad que reembolsa la empresa, es en concepto de suplido de gastos ocasionados por el trabajador para el desplazamiento al lugar de trabajo y viceversa.

La cuantía de dicho plus para el año 2012 será de 306,00 euros anuales proporcional al tiempo efectivo trabajado.

Es incompatible su percepción con la de los kilometrajes, salvo que estos se realicen con posterioridad a la presencia en el puesto de trabajo. Asimismo es incompatible esta percepción cuando se paga directamente los mayores gastos

de transporte público que la persona pueda tener.

### **Artículo 37. 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 38. Dietas**

Los trabajadores que por razón de su trabajo tengan que desplazarse fuera de su localidad habitual de trabajo, podrán una dieta compensatoria de sus gastos. Se exceptúan expresamente los servicios donde la persona no está adscrita permanentemente a un centro de trabajo y por la propia idiosincrasia de su trabajo es normal varíe periódica o esporádicamente de lugar de trabajo. En el contrato de cada persona se especificará el derecho al percibo de dietas en caso de cambio de lugar de trabajo.

En caso de tener derecho a la percepción de dietas se abonarán las cantidades siguientes:

Desayuno:	5,00 euros/día
Comida o cena:	15,00 euros/día
Comida y cena:	27,00 euros/día
Manutención y pernoctación:	54,00 euros/día

Estas cuantías no están sujetas a retención en tanto no sean superiores a las fijadas como tales por Hacienda, ni conllevan la obligación de presentación de justificantes que acredite el gasto indicado. El incremento para el año 2013 estará de acuerdo con las cantidades fijadas por Hacienda para cada uno de dichos años, con el tope máximo del incremento resultante de las tablas salariales del presente convenio.

La empresa se reserva la potestad de poder aplicar un 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 39. Movilidad Funcional**

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

Si se realizara movilidad descendente (realización de trabajos de categoría, nivel o grupo inferiores al que tiene reconocido) por decisión de la empresa, el trabajador seguirá percibiendo la totalidad del salario y pluses que le correspondían con anterioridad por su grupo profesional. Si esta movilidad 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 trabajador 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 40. Movilidad Geográfica**

La empresa podrá desplazar a sus trabajadores a centros de trabajo distintos a aquel en que habitualmente presta sus servicios, siempre que existan razones técnicas, organizativas, de producción. Esto también afecta, por lógicas razones organizativas, al personal que ha sido subrogado. En este caso el traslado no representará ninguna merma en los acuerdos de subrogación concretados

La designación del trabajador o trabajadores afectados 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, 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 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 utilizara para el desplazamiento su vehículo particular.

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

#### **Artículo 41. 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.

### **Capítulo XI. Régimen Disciplinario**

#### **Artículo 42. 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 43. Procedimiento Sancionador**

Las sanciones que imponga la empresa a los trabajadores con excepción de la amonestación verbal, serán siempre por escrito, motivadas, con expresión de fecha de comisión, hechos imputados y sanción aplicada.

#### **Artículo 44. 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 en un 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, y datos bancarios donde deba de ingresarse su nómina.

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

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

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

m) 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 considerarán 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 aquéllos.
- 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, aún 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) Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.
- s) 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.

### 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) La trasgresión de la buena fe contractual, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

d) 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.

e) 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 equiparán cuando tales conductas queden suficientemente acreditadas.

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

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

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

i) 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.

j) Causar accidentes por negligencia o imprudencia.

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

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

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

n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que



se cometa dentro de los seis meses siguientes de producida aquélla.

o) 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.

p) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

q) 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.

r) 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.

s) 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.

t) 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.

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

v) Cualquier otra de análoga naturaleza a las anteriores.

w) Fumar en la empresa.

#### **Artículo 45. 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:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación escrita.





c) Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

2. Para faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Para faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

b) Despido disciplinario.

### **Artículo 46. 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 47. Principio General**

La empresa y los trabajadores 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, llamado 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 48. 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 información y formación necesaria previa.

Los trabajadores, por su parte, están obligados 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. Otras Disposiciones**

### **Artículo 49. Vestuario. Plus de Mantenimiento del Vestuario**

En el momento de la incorporación de los trabajadores, la empresa hará entrega





del vestuario necesario en función de las características del servicio y según la época del año en que se produzca la incorporación.

El trabajador, al causar baja en la empresa por cualquier motivo, viene obligado 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.

Se establece un plus de mantenimiento del vestuario, que no tiene la consideración de salario, por ser claramente indicativo, así como su fin, de subvenir a gastos necesarios realizados por el trabajador/a.

Este plus se concretará en el contrato de cada persona o acuerdo posterior, en consonancia con las características de la función a desarrollar. En cada caso y de acuerdo con el vestuario utilizado y la exigencia de su mantenimiento se asignará un tipo de nivel para el cobro del plus. Se pagará por día efectivamente trabajado y será proporcional a las horas/día contratados.

Se establecen las siguientes cuantías del plus de mantenimiento del vestuario, en función del puesto y ocupación:

Nivel A:	72 euros/año
Nivel B:	918 euros/año
Nivel C:	1.278 euros/año

## **Artículo 50. Seguro de Accidentes**

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

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

La cuantía de la cobertura referida será de 15.025 euros brutos (quince mil veinticinco 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 quien, 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 51. Jubilación**

Respecto a la jubilación se estará a lo que en cada momento se regule en la legislación laboral vigente.

### **Artículo 52. Excedencias**

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

### **Artículo 53. Acoso Sexual**

La empresa quiere 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 de 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 merecedor la persona que cometiera este tipo de actuaciones.

### **Artículo 54. Violencia de Género**

La empresa, en la redacción de este Convenio, hace suyas las normas que sobre este tema han sido aprobadas en la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, velando especialmente por su adecuación al mundo laboral de la empresa. Los casos que puedan producirse tendrán el tratamiento interno en el que prime la sensibilidad hacia la persona afectada, buscando siempre la solución consensuada entre la empresa y la persona.

### **Artículo 55. Cláusula de Descuelgue**

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se



podrá proceder a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo, siendo dichas condiciones las de jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones y mejoras voluntarias de acción protectora de la Seguridad Social, todo ello de conformidad con lo preceptuado en la legislación vigente.

## ANEXO 1

### Tablas salariales Salarios año 2012

Grupo Profesional	Total anual	Salario mensual			Salario día	Salario hora/hora extra
		Salario base	Prorrata pagas extras	Total mes		
1	8.979,60	641,40	106,90	748,30	39,90	4,99
2	8.979,60	641,40	106,90	748,30	39,90	4,99
3	9.753,80	696,70	116,12	812,82	43,35	5,42
4	11.200,00	800,00	133,33	933,33	49,78	6,22
5	14.000,00	1.000,00	166,67	1.166,67	62,22	7,78
6	16.800,00	1.200,00	200,00	1.400,00	74,67	9,33
7	21.000,00	1.500,00	250,00	1.750,00	93,33	11,67
8	28.000,00	2.000,00	333,33	2.333,33	124,44	15,56