III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Resolución de 27 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Denbolan Outsourcing, S.L.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «Denbolan Outsourcing, S.L.» (código de Convenio número 90101232012013), que fue suscrito, con fecha 27 de diciembre de 2012, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité y los Delegados 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 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, 27 de febrero de 2013. El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LA EMPRESA DE SERVICIOS «DENBOLAN OUTSOURCING, SOCIEDAD LIMITADA» Y SUS TRABAJADORES

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones entre la

empresa «Denbolan Outsourcing, Sociedad Limitada» y sus trabajadores.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de ámbito estatal, quedando incluidos en el mismo todos los centros y/o puestos de trabajo a que se refiere su ámbito funcional que se hallen emplazados en territorio español.

Artículo 3. Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio será de aplicación a la empresa «Denbolan Outsourcing, S.L.» y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar servicios externos que se contemplan en su objeto social y todas aquellas actividades que directa o indirectamente se relacionen con dichas funciones, así como en los servicios propios estructurales, teniendo por tanto una actividad multidisciplinar.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 01/01/2013, sea cual fuese la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31/12/2014, quedando prorrogado íntegramente de año en año, hasta su sustitución por otro del mismo ámbito y eficacia, salvo que fuera denunciado en los términos que se establecen en el artículo siguiente.

Artículo 5. Denuncia.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio Colectivo con una antelación de tres meses antes y hasta el último día de la fecha de su vencimiento.

En el supuesto de producirse denuncia del Convenio, las partes se comprometen a iniciar las deliberaciones del próximo, como máximo, con una antelación a tres meses a la finalización del mismo, o fecha similar en años sucesivos, a fin de, en lo posible, concluirlas antes del vencimiento del presente Convenio o de sus sucesivas prórrogas.

Si una vez denunciado el Convenio no se hubiere alcanzado acuerdo sustitutorio antes de la expiración de su vencimiento, el presente Convenio perderá su vigencia en su contenido obligacional, manteniéndose durante un año desde su vencimiento. Si en el plazo señalado no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes se adhieren y se someten a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Artículo 6. Revisión salarial anual.

Anualmente se efectuará el incremento salarial pactado entre las partes y la representación de los trabajadores, que será el equivalente al incremento del IPC estatal.

Artículo 7. Prelación de normas.

En todo lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación supletoria la normativa laboral básica prevista en el ordenamiento laboral común vigente.

Artículo 8. Compensación, absorción y mantenimiento de estructura salarial.

Las condiciones contenidas en este Convenio son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente, estimadas en conjunto y cómputo anual, y por todos los conceptos y pluses que vinieran percibiendo.

Por ser condiciones mínimas las de este Convenio Colectivo Estatal, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y cómputo anual.

Todas las condiciones económicas pactadas anteriormente por encima de las establecidas en el presente Convenio serán respetadas. Se respetará la estructura salarial que tengan los trabajadores en el momento de la entrada en vigor de este convenio.

La posibilidad de compensar y absorber condiciones económicas se podrá efectuar siempre que proceda, de conformidad con lo establecido en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que operará compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Artículo 9. Derecho supletorio.

En lo no regulado por el presente Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales y de Seguridad Social, legales y reglamentarias.

Artículo 10. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria será la encargada de la interpretación y aplicación del convenio para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley, así como establecer los procedimientos y plazos de actuación, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno.

Se constituye una comisión formada por un miembro de la parte empresarial y un

miembro de la parte representativa de los trabajadores (Delegado Sindical).

La Comisión Paritaria se reunirá en la sala de reuniones, ubicada en el l domicilio de la empresa, cada vez que una de las partes convoque a la otra para la aclaración de interpretaciones de artículos del presente Convenio.

A tales efectos, las partes firmantes del presente Convenio declaran expresamente su voluntad de conseguir una relación laboral basada en los principios de tolerancia, respeto, diálogo y cumplimiento mutuo de los compromisos pactados en el presente Convenio Colectivo.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 11. Dirección y control de la actividad laboral.

La organización del trabajo en cada una de las secciones y dependencias de trabajo, es facultad exclusiva de la dirección de la Empresa y en consecuencia tiene el deber de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos: Recursos Humanos, Materiales, productividad, calidad, etc., hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que dispone la necesaria colaboración del personal para dicho objeto.

Las facultades del empresario alcanzan, entre otras, a:

A) Calificación del trabajo según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.

B) La exigencia de los rendimientos mínimos o habituales. La Empresa se reserva el derecho de marcar cuáles son estos rendimientos mínimos o habituales dependiendo de las circunstancias coyunturales, organizativas, técnicas etc.

C) La determinación del sistema para obtener unos rendimientos superiores a los habituales según se estime aconsejable a las necesidades generales de la empresa o específicas de determinado departamento, sección, subsección o puesto de trabajo. Es potestativo el establecimiento de incentivos totales o parciales tanto en lo que respecta al personal como a las tareas.

D) La fijación de niveles de desperdicio y calidad admisibles a lo largo del proceso productivo.

E) La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria y utillajes.

F) La movilidad y redistribución del personal de la Empresa, con arreglo a las necesidades de la Organización y de la producción de los servicios, creando, modificando, trasladando o suprimiendo servicios o centros de trabajo; y

respetándose la situación personal y el necesario período de adaptación, en aquellos casos que lo requieran.

G) El mantenimiento de la Organización del trabajo en los casos de disconformidad de los trabajadores, a través de sus representantes legales o, en su caso, en espera de la resolución de los organismos a quienes corresponda.

H) La exigibilidad al trabajador del uso de los equipos de protección individual así como su conservación adecuada.

I) Cualesquiera otras funciones análogas a las anteriores asignadas.

Las obligaciones del empresario son:

A) Establecer los sistemas de trabajo de modo que puedan en lo posible ser realizados por los trabajadores en jornada normal.

B) Poner en conocimiento de la representación legal de los trabajadores, con la máxima antelación posible, el propósito de modificar sustancialmente la organización del trabajo, en las formas de valoración o sistemas de remuneración, aportando, para ello, el estudio con los datos base para la modificación propuesta.

C) Promover, estimular y mantener la colaboración con sus trabajadores, como insoslayable para alcanzar la paz social y la prosperidad común.

Artículo 12. Deberes y derechos de los trabajadores.

1. Los trabajadores están obligados a cumplir las órdenes e instrucciones del Empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Entre ellas, el cuidado y limpieza de maquinaria y utillaje, herramientas, puesto de trabajo y materiales propios de la Compañía, así como bienes e instalaciones propias del centro de trabajo donde se presten los servicios. Asimismo deberán de respetar el rendimiento mínimo o habitual establecido por la Empresa en todo momento. En el caso de no respetarse, podrá considerarse como una falta disciplinaria grave por parte del trabajador.

2. La prestación del trabajo vendrá determinada por lo establecido en el párrafo anterior y normalmente se limita al trabajo corriente. No obstante, temporalmente y por necesidades urgentes para prevenir males o remediar accidentes o daños sufridos, deberá el trabajador prolongar su jornada de trabajo o realizar otros distintos de lo acordado, con obligación por parte del empresario de indemnizarle de acuerdo con la normativa aplicable al respecto.

3. El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los

entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas o herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización, en lo que de él dependa.

4. Los daños y desperfectos que pudiera ocasionar el trabajador a los útiles, herramientas, equipo y máquinas, como consecuencia del mal uso o del no cuidado de los mismos, serán asumidos por el propio trabajador que ocasione el daño o desperfecto.

5. Para la debida eficacia de la política de Prevención de riesgos laborales y accidentes los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento con la normativa reguladora correspondiente.

6. Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la Empresa.

7. Obtener en compensación por su intervención en el proceso productivo, la remuneración pactada en jornada normal mediante el rendimiento habitual de sus tareas.

8. Ser consultados a través de sus representantes legales, de las declaraciones relativas a la organización del trabajo, que supongan modificación sustancial en las condiciones de trabajo, clasificaciones y categorías profesionales.

9. Además de los derechos y garantías otorgadas por la legislación vigente, son facultades de los representantes legales de los trabajadores, conocer las tareas asignadas a los puestos de trabajo y la valoración de los mismos, en caso de disconformidad, formular ante las autoridades competentes las reclamaciones pertinentes.

Capítulo III. Grupos profesionales, clasificación.

Artículo 13. Clasificación funcional.

1. Los grupos consignados en el presente Convenio son meramente enunciativos y no supone la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere. En el supuesto caso de que algún grupo no estuviese recogida se utilizará por parte de la empresa un criterio de analogía respecto a otros de igual o similar nivel.

Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio, sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior.

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

2. Los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional son los siguientes:

a) Conocimientos: Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

b) Iniciativa y autonomía: Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas, y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de aportar soluciones a los mismos.

c) Complejidad: Factor que engloba la dificultad en el trabajo, los esfuerzos físicos que comporta y ambiente de trabajo.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión, sobre las personas, los productos o la maquinaria.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

3. Se reconoce como derecho adquirido al personal que estuviera contratado a la firma del presente convenio la categoría que tuviera reconocida anteriormente.

Artículo 14. Grupos profesionales.

Grupo profesional 1: Criterios generales.

El trabajador perteneciente a este grupo planea, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Su función comprende la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización, conforme al programa establecido, a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial. Toma decisiones y/o participa en su elaboración. Desempeña el puesto de dirección y/o ejecución de los mismos niveles en los

departamentos, divisiones, etc., que se estructura la empresa y que responde siempre a la particular ordenación de cada una (Gerente).

Grupo profesional 2: Criterios generales.

Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores 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 colaboradores en una misma unidad.

Funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional 1 a los que debe dar cuenta de su gestión.

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 equivalentes 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 (Jefes de Sección).

Grupo profesional 3: Criterios generales.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas, pero homogéneas que precisan de un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: Formación a nivel de titulación superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo (Jefes de Dpto.).

Grupo profesional 4: Criterios generales.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas o funciones especializadas, realizadas por un conjunto de colaboradores, que deben implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas. Normalmente actuará bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas (del grupo

profesional 3).

Formación: Conocimientos equivalentes a los que se adquieren en BUP, o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista o equivalente, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo (Supervisor).

Grupo profesional 5: Criterios generales.

Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores.

Formación: Formación a nivel de bachillerato o de formación técnica profesional de segundo o tercer nivel o equivalentes, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo o dilatada experiencia profesional (Oficial 1ª).

Grupo profesional 6: Criterios generales.

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática (del personal del grupo profesional 5), sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllas puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional.

Formación: Equivalente a Graduado Escolar, ESO, completada profesionalmente por una formación específica de este carácter o por la experiencia profesional (Oficial 2ª).

Grupo profesional 7: 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: La formación básica exigible es el equivalente a Graduado Escolar, ESO o FP1 (Oficial 3ª/Peón Especialista/Auxiliar Administrativo/a/Camarera/o Avanzada/o).

Grupo profesional 8: criterios generales.

Operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan formación específica.

Formación: Conocimientos a nivel de formación elemental (Mozo, Peón, Camarera/o de pisos y Limpiador/a)

Capítulo IV. Ingreso al trabajo.

Artículo 15. Clasificación según la duración del contrato.

En función de su duración, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

Será personal contratado por aquel cuya misión consista en atender a la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa, al gozar de autonomía y sustantividad propia, considerándose expresamente obra o servicio determinado la contratación realizada para cualquier servicio concreto, en aplicación de la autonomía de la voluntad de las partes que consagra el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

Cuando finalice la obra o servicio.

Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.

Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

Será personal eventual aquel que haya sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que la duración máxima de estos contratos no sea superior a seis meses, en un plazo no superior a doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Será personal interino aquel que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad temporal, vacaciones, cumplimiento de sanciones, etc.

Tanto el régimen jurídico de estos tipos de contratos como el de aquellos otros no incluidos en este artículo será el establecido en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 16. Período de prueba.

El ingreso se entenderá provisional siempre que se concierte por escrito, hasta que no se haya cumplido el período de prueba, que para cada grupo de personal

se detalla a continuación:

Grupos I, II y III: Tres meses.

Grupos IV, V y VI: Dos meses.

Grupos VII y VIII: Un mes.

Durante este período tanto la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización.

Durante el período de prueba el trabajador percibirá como mínimo la remuneración de los días trabajados correspondiente a la categoría profesional para la que fue contratado.

Artículo 17. Cese de los trabajadores.

El cese de los trabajadores tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente y, en particular, por la terminación del contrato de obra o servicio previsto en el artículo 19 de este Convenio.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

Grupos I, II y III: Un mes.

Resto: Quince días.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes al período dejado de preavisar, sin la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de pagas extras de dicho período. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

La falta de preaviso por parte de la empresa en casos de finalización de contrato, de quince días, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiere efectuado en período inferior al previsto.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de baja, sin embargo, si en el momento de causar baja, el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc. Que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla, se condicionará a tal entrega el abono de su liquidación, pudiéndose descontar la totalidad del coste de los útiles, prendas de trabajo, etc., si no se

efectúa su devolución.

Artículo 18. Lugar de trabajo.

Los trabajadores cuya actividad laboral se preste con motivo de contrato suscrito por «Denbolan Outsourcing, S.L.» con otra empresa, prestarán sus actividades laborales en el centro de trabajo de la empresa cliente a la que se preste servicios por parte de Denbolan Outsourcing, conforme a los términos establecidos en el contrato celebrado entre ésta y «Denbolan Outsourcing, S.L.». Estos centros de trabajo, serán por tanto centros de trabajo itinerantes.

La movilidad del personal es una de las características de la prestación de los servicios, correspondiendo su determinación a la facultad organizativa de la empresa a los efectos de la distribución racional de su personal, haciéndola compatible con la dispersión inevitable de los centros de trabajo y las necesidades de cobertura de nuestros clientes.

Sin embargo, los cambios de puesto de trabajo determinados por dicha movilidad, nunca podrán fundarse en una medida arbitraria o sancionadora de las empresas, y sólo podrán realizarse por estrictas razones de servicio o de imperativo comercial.

Artículo 19. Desplazamientos.

El personal que salga de su puesto de trabajo habitual, por causa del servicio desplazándose fuera de su centro de trabajo, tendrá derecho al percibo de dietas. En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular de trabajador, se abonará 0,25 euros el kilómetro.

Artículo 20. Importe de las dietas.

El importe de las dietas acordadas en este Convenio Colectivo estatal será:

13,00 euros, IVA incluido, máximo, previa presentación de justificante de pago, cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.

65,00 euros, IVA incluido, máximo, previa presentación de justificante de pago, el precio del alojamiento, desayuno y comidas cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas.

Capítulo V. Movilidad del trabajador.

Artículo 21. Percepciones extrasalariales.

1. Tendrán carácter extrasalarial las percepciones, cualquiera que sea su forma, que no respondan a una retribución unida directamente, mediante vínculo causal, con el trabajo prestado.

Poseen esta naturaleza, entre otros conceptos, las compensaciones por gastos de transporte, dietas, kilometraje e indemnizaciones.

2. Se fija como abono mensual la cantidad de 50 euros en concepto de plus extrasalarial de transporte para compensar los gastos de desplazamiento al puesto de trabajo

Artículo 22. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y las funciones de los grupos profesionales al que está adscrito el trabajador o similar.

1. En virtud de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, la dirección de la empresa podrá encomendar al trabajador a su servicio funciones no correspondientes a su nivel de calificación cuando concurran razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomendarse funciones inferiores éstas deberán estar justificadas por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad de la empresa.

2. En tales casos, el trabajador afectado habrá de comunicarlo a la empresa con la máxima diligencia y celeridad, y tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a las funciones que realmente hubiere realizado, salvo que hubiere ejecutado funciones de un nivel de calificación inferior, supuesto éste en el que mantendrá la retribución de origen.

Artículo 23. Movilidad geográfica.

La empresa podrá desplazar a su personal a otros servicios distintos de aquél en que presten sus servicios durante cualquier plazo de tiempo, fundamentado dicho desplazamiento en razones técnicas, organizativas, de producción o de contratación, referidas a la actividad empresarial.

El personal podrá ser trasladado a otros servicios, manteniendo como mínimos, las mismas condiciones económicas estipuladas en su contrato. Si el traslado supera un radio de 50 km, contados desde el servicio para el que fue contratado, percibirá una compensación económica de 0,25 € por km si utiliza vehículo propio, o el importe que legalmente se establezca por parte del gobierno, o el importe del billete por utilización de transporte público, previa justificación.

Las específicas contrataciones, ya sea de trabajadores estructurales o de servicios,

para prestar sus servicios en centros de trabajo móviles o itinerantes, o en su caso, en distintos centros de trabajo, comportan e integran, la correspondiente obligación de desplazamiento sin previa notificación, y el derecho al percibo de los gastos y dietas pactados contractualmente, o en su defecto, en cuanto a lo previsto por tales conceptos en el presente Convenio Colectivo.

No se considerarán desplazamiento o traslado la contratación específica de un trabajador para un puesto de trabajo que se especifique en su contrato como consecuencia de los contratos de la empresa sea cual sea la residencia origen del trabajador.

En los desplazamientos voluntarios mediante petición escrita del trabajador no procederán las compensaciones previstas en los párrafos anteriores.

En los casos que la movilidad geográfica implique la necesidad de cambiar de domicilio, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

La dirección de la empresa podrá modificar las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y afecten a las siguientes materias:

Jornada de trabajo.

Régimen de trabajo a turnos.

Sistema de remuneración.

Sistema de trabajo y rendimiento.

Funciones.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo y siempre deberán ser notificadas a los afectados, estando ambas partes, en cuanto a la regulación legal, a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, los trabajadores para prestar servicios en procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas de día, participarán, previa organización y planificación por la Dirección de la empresa, en la obligada rotación de los mismos con el único límite de no ocupar el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Se entenderá siempre ajustada a derecho la modificación que resulte de la solicitud expresa del empresario principal respecto a la sustitución de uno o

varios trabajadores.

Capítulo VI. Jornada de trabajo, horas extras y vacaciones.

Artículo 25. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo en cómputo anual será de el número de días laborables según comunidad autónoma a razón de ocho horas diarias.

La jornada de trabajo habitual de la Empresa será de 40 horas semanales, realizadas de lunes a viernes. Sin perjuicio de ello, en los distintos servicios que preste la empresa será factible determinar una jornada específica para los mismos, que se ajuste a las necesidades concretas del servicio, con posibilidad de prestar servicios sábados y domingos.

Distribución irregular de la jornada. Valorando las especiales características de la actividad desarrollada por la Empresa y al amparo del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta expresamente la posibilidad de distribuir la jornada de forma irregular, atendiendo a las necesidades específicas de la Empresa y/o de cada servicio. La distribución de la jornada se fija con arreglo a los siguientes puntos:

Cuando concurran causas objetivas (organizativas, productivas, técnicas y/o económicas) la jornada diaria del trabajador podrá incrementarse hasta un máximo de 12 horas diarias. Asimismo, también podrá disminuirse en función de las necesidades de la Empresa (por causas organizativas, productivas, técnicas y/o económicas) y al objeto de compensar eventuales excesos de jornada.

En materia de descansos se estará a lo que establezca la normativa vigente. En cuanto al descanso semanal, se podrá acumular por períodos de hasta 14 días, según lo previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Si la jornada de trabajo diaria continuada excede de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de quince minutos consecutivos. Este periodo de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Entre la jornada determinada y el inicio de la siguiente debe mediar un mínimo de doce horas.

Si la jornada de trabajo fuera partida tendrá derecho, al menos, a una hora de descanso entre la jornada de la mañana y la tarde, se considerará tiempo no efectivo de trabajo.

Trabajo a turnos. En los servicios en los que resulte necesario trabajar en régimen de turnos, se estará al régimen que se establezca al efecto en cada servicio. Cuando por causas objetivas (organizativas, productivas, técnicas y/o económicas)

resulte necesario ampliar, suprimir o modificar los turnos, la Dirección de la Empresa comunicará a los trabajadores afectados la nueva configuración de turnos con una antelación mínima de 7 días naturales.

Dadas las especiales características de la actividad, se entenderán de carácter ininterrumpido el funcionamiento de los centros de trabajo, debiéndose respetar siempre la jornada máxima del trabajador.

Igualmente, en aquellos servicios con sistemas de trabajo específico e irregular en donde no sea posible la compensación, la jornada será computada anualmente por la establecida en dicho Convenio Colectivo.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 27 de este Convenio Colectivo Estatal. El importe sean horas festiva o no festivas, diurnas o nocturnas se fija en el 25% del salario base hora.

Se entiende que se computan las horas extraordinarias mensualmente, las horas que excedan del estándar del mes, es decir, total de horas efectivas trabajadas menos total de jornadas laborables por número de horas diarias previstas en el contrato laboral, se abonaran como horas extraordinarias durante las dos nominas siguientes al mes finalizado.

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes pactan que la empresa podrá compensar las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de día por día, de descanso compensatorio siempre que se efectúe en los dos meses siguientes a la realización.

Artículo 27. Jornada nocturna.

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Cuando el trabajo se realice parcialmente en período nocturno y parcialmente en período diurno se abonarán con el complemento salarial de nocturnidad solamente las horas trabajadas en período nocturno.

Las horas de trabajo nocturno tendrán un recargo del 10% del salario base hora, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, o se haya acordado la compensación del complemento por descansos.

Artículo 28. Festivos.

Se disfrutarán los correspondientes legalmente al municipio en que radique cada centro de prestación de servicios. El descanso semanal será de día y medio ininterrumpido, y se disfrutarán los días de la semana que por cuadrante o necesidades de la prestación de servicios corresponda, debiendo realizar al mes (cada cuatro semanas) un descanso semanal, al menos, en fin de semana.

En aquellos centros en los que, por motivos de la actividad, no se cierre los festivos locales y/o nacionales, el trabajador tendrá derecho al disfrute de estos días a lo largo del año y/o a su retribución, fijándose la cantidad o el disfrute de los días de mutuo acuerdo entre el empleado y la empresa.

Artículo 29. Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

Tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal de las empresas que lleve un año al servicio. El período de cómputo será del 1 de enero a 31 de diciembre, debiendo a esta fecha estar disfrutadas, incluso en la parte proporcional que pudiera corresponder en caso de no contar con la antigüedad en la empresa de un año.

Se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones que comprenderá los doce meses del año.

Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional en razón al tiempo trabajado.

La retribución de vacaciones será una mensualidad del salario total y por los mismos conceptos (excluyendo primas y complementos propios de la realización de dicho trabajo).

Artículo 30. Licencias de representantes de los trabajadores.

Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores, incluido el Delegado Sindical, se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes.

Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

A petición escrita de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal; esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicado a la empresa en el primer

trimestre del año o, en su caso, durante el primer trimestre de mandato, o bien a partir de tres meses desde la firma del presente Convenio.

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de veinticuatro horas. Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, la empresa, dentro de los límites pactados en este Convenio, vendrá obligada a conceder el permiso oportuno.

Artículo 31. Licencias.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en caso de nacimiento de hijos.

c) Dos días en caso de enfermedad grave, accidente, hospitalización o que no requiera hospitalización pero con reposo domiciliario de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y de nietos, hijos y/o hermanos políticos.

d) Dos días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos o hermanos o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y de nietos, hijos y/o hermanos políticos

e) Dos días en caso de enfermedad grave, accidente, hospitalización o que no requiera hospitalización pero con reposo domiciliario o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.

f) Dos días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos o hermanos.

g) En los supuestos b), c) y d), cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en dos días más de los señalados en cada caso.

h) Un día por traslado del domicilio habitual.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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

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

En los supuestos de maternidad se estará a lo legalmente establecido.

Respecto al resto de las ausencias justificadas, la empresa estará obligada a conceder el tiempo indispensable para la realización de las gestiones que se trate (visita médica, gestiones en notaría, etc.), sin estar obligada a su retribución. No obstante, el trabajador deberá preavisar, salvo urgencia demostrable, con un mínimo de 24 horas su ausencia justificada al puesto de trabajo para no afectar a la buena marcha de los servicios e indirectamente en la satisfacción de los clientes.

Artículo 32. Seguridad e higiene.

Se observarán las normas para la seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como las disposiciones que la desarrollan.

Artículo 33. Ropa de trabajo.

La empresa facilitará a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio, obligándose éstos a mantenerlo en perfecto estado de conservación, y a ofrecer una buena imagen.

Al ingreso en la empresa se entregará un equipo completo, asimismo se facilitará, en casos de servicios en el exterior, las prendas de abrigo y de aguas adecuadas.

Las prendas se renovarán cuando se deterioren.

En el supuesto de que el trabajador cause baja en la empresa se verá obligado a entregar las prendas que tenga en su haber en el plazo de tres días. En el caso contrario le será descontado de su última nómina o finiquito en su defecto, el importe correspondiente a su valor.

Artículo 34. Medios de protección.

Las empresas quedan obligadas a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal e individual de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen.

Artículo 35. Régimen disciplinario.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intenciones, en leves, graves y muy

graves.

Artículo 36. Faltas leves.

1. Hasta tres faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro de un período de un mes.

2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio breve tiempo durante la jornada. Si se causare, como consecuencia del mismo abandono, perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

3. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse grave o muy grave.

4. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia de los mandos, todo ello en materia leve.

5. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.

6. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

7. La falta de aseo y limpieza personal y de uniformes y equipos de manera ocasional.

8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

9. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

10. No cursar en tiempo máximo de 3 días los partes de baja y confirmación que por períodos de enfermedad haya, así como presentar el alta de enfermedad en el plazo máximo de 24 horas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

11. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando dicha acción tenga consecuencias graves, el caso

constituirá falta grave.

Artículo 37. Faltas graves.

1. El cometer dos faltas leves en el período de un trimestre, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, superior a los cinco minutos, o hasta tres faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

3. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.

4. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.

5. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público; si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará de muy grave.

6. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como otro, como a ése último.

7. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

8. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de los 5 días siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo. Así como no presentar el alta de enfermedad en el plazo máximo de 24 horas.

9. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

10. El hacer desaparecer uniformes, ropa de trabajo y sellos, tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

11. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Y si tuvieran especial relevancia, tendrán la

consideración de muy grave.

12. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social u otras Instituciones. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

13. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

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

15. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

16. Las riñas tanto fuera, como en acto de servicios, vistiendo el uniforme de la empresa.

17. El incumplimiento de aquellas instrucciones u órdenes que versen sobre prevención de riesgos laborales, como pueden ser procedimientos instrucciones de trabajo, uso de equipos de protección individual, prevención, etc.

18. La embriaguez probada en el centro de trabajo, así como la intoxicación por estupefacientes en el momento de la prestación de servicio.

Artículo 38. Faltas muy graves.

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometida en el período de seis meses o veinte en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

4. La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

6. El realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de

incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.

8. La embriaguez habitual probada dentro de su jornada laboral si repercute negativamente en su trabajo.

9. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.

10. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de éstas, si los hubiere, además de seguir conductas de contenido xenófobo, sexista y racista.

11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales.

12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento, no alcanzando los niveles de producción marcados y exigidos por la dirección de la empresa en cada momento.

14. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para los que presten sus servicios.

15. La comisión de actos inmorales y/o ilegales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, dentro de la jornada laboral.

16. El abuso de autoridad.

17. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

18. Entregarse a juegos y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.

19. Exigir o pedir por su trabajo remuneración, premios de terceros o «aguinaldos», cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se

emplee, siempre que la empresa no lo haya autorizado expresamente y por escrito.

20. La imprudencia o negligencia inexcusable en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan daños a la empresa.

21. Estar dormido, o bajo síntomas de embriaguez o intoxicación por estupefacientes en el momento de prestación del servicio de forma habitual y que repercuta negativamente en el trabajo.

22. El acoso sexual, entendiendo por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para la persona objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

23. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 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.

24. El uso de medios que la empresa pone a disposición del trabajador y cuyo fin sólo son para uso meramente profesional y que se utilicen para fines particulares de forma abusiva, tales como teléfonos, teléfonos móviles, correo electrónico e Internet.

25. La alegación de causas falsas para las licencias y permisos.

Artículo 39. Sanciones.

1. Por falta leve:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación escrita.

c) Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

2. Por falta grave:

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

3. Por falta muy grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.

b) Despido disciplinario.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 40. Prescripción.

La facultad de la empresa para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito, salvo la amonestación verbal, de que deberá acusar recibo y firmar el sancionado o, en su lugar dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los diez días; en las graves, a los veinte días, y en las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 41. Abuso de autoridad.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de la representación de los trabajadores, a la Dirección de la Empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus Jefes. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días. En caso contrario, los representantes de los trabajadores deberán formular la oportuna denuncia ante las Delegaciones de Trabajo.

Artículo 42. Obligación de permanencia.

En el caso de que el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo a la empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta un período de permanencia de dos años; en caso de que se abandone la empresa antes de ese plazo, ésta tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios, que se descontará directamente de la liquidación de haberes, si con ello se cubriese la citada indemnización.

Artículo 43. Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo realizado, sin que pueda exceder del 80 por 100 del importe del salario, debiendo solicitarlo antes del día 15 de cada mes, y percibirlo a los diez días, como máximo, de haberlo solicitado.

Capítulo VII. Régimen salarial.

Artículo 44. Estructura del salario.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base del Convenio y los

complementos del mismo y corresponden a la jornada normal a la que se refiere el artículo 24 del presente Convenio.

El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante ingreso en cuenta corriente dentro de los diez días siguientes al mes natural.

Los conceptos variables, horas extras, nocturnidad, etc. Serán computados y abonados en la nómina del mes vencido.

El resguardo de la transferencia suplirá la firma del trabajador en el recibo de salarios.

La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor del presente Convenio será la siguiente:

a) Salario base.

Se entenderá por salario base la parte de la retribución abonada a los trabajadores, en función de su grupo y nivel profesional de encuadramiento, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio o la inferior individualmente pactada. Su cuantía, en cómputo anual, es la establecida en el anexo del presente Convenio.

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

b) Gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mensual.

Al amparo de lo previsto en el párrafo 2 del artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, la retribución salarial de todo el personal, será percibida en doce pagas anuales, prorrateándose por tanto las gratificaciones extraordinarias o en 14 pagas anuales según se establezca por la empresa a tenor del servicio prestado.

c) Complementos:

1. De puesto de trabajo: Plus Jefe de servicio o equipo, plus nocturnidad, plus actividad, Mejoras voluntarias, etc.

2. Cantidad o calidad del trabajo: Horas extraordinarias.

3. Indemnizaciones o suplidos: Plus de transporte.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, tendrán derecho, cuando proceda o así se acuerde mediante pacto individual o colectivo, a la percepción de los complementos salariales siguientes:

Plus actividad: Se devengarán cuando así se acuerde mediante pacto individual o colectivo entre la empresa y trabajador en virtud de las especiales características del puesto o del servicio asignado.

Plus de nocturnidad: Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada. Se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas del día siguiente: el personal operativo percibirá por este plus un 10% del salario base hora.

Plus Jefe de Servicio o Jefe de Equipo: Se fija un plus para los jefes de servicio o jefes de equipo al trabajador que además de realizar las tareas propias de su categoría desarrollan una labor de supervisión, mando y responsabilidad de cada uno de los equipos de producción, siendo los encargados de distribuir el trabajo así como indicar la manera de realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidentes se produzcan a sus superiores. Este plus se abonará mientras se realicen dichas funciones, desapareciendo automáticamente en el momento que dejen de realizarse por desentendimiento de cualquiera de las dos partes.

Mejoras voluntarias: Cantidades individualmente pactadas o unilateralmente concedidas por la dirección.

Complemento de calidad o cantidad de trabajo. Horas extraordinarias: Respecto a las horas extraordinarias, se estará a lo establecido en el artículo 24 del presente Convenio.

Indemnizaciones o suplidos. Plus transporte: Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso, quedando fijado para todas las categorías del convenio un plus mensual de 50 euros y para los contratos de jornada parcial la parte correspondiente a dicha jornada.

No dará derecho a la percepción del plus transporte los días de ausencia por enfermedad, ausencias justificadas o no, durante el disfrute de vacaciones, o los días de trabajo en los que se pernocte fuera del domicilio.

ANEXO I

Tablas salariales 2013

Grupo profesional	Salario base – Euros	Plus convenio – Euros	Plus transporte mes – Euros	Plus nocturnidad precio Hora (según se especifique en contrato) – Euros	Prorrateo pagas extras – Euros	Total mes – Euros	Total anual – Euros
1	775,36		50	0,42	129,23	954,59	11.455,08
2	760,16		50	0,42	126,69	936,85	11.242,23
3	745,25		50	0,42	124,21	919,46	11.033,56
4	730,64		50	0,42	121,77	902,42	10.828,98
5	716,32		50	0,42	119,39	885,70	10.628,42
6	702,27		50	0,42	117,05	869,32	10.431,78
7	688,50		50	0,42	114,75	853,25	10.239,00
8	675,00		50	0,42	112,50	837,50	10.050,00

Anexo II

Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual «Denbolan Outsourcing, S.L.»

I. Declaración de principios.

El presente protocolo se elabora en la convicción de que el respeto a la dignidad de las personas que integran la organización de «Denbolan Outsourcing, S.L.» forma parte esencial de la cultura empresarial y de los valores de la compañía.

Y así, puesto que el acoso sexual constituye una conducta claramente atentatoria contra la dignidad, se definen las pautas que deben regir para prevenir este tipo de comportamientos, así como para corregirlos en el caso de que aun a pesar de las medidas preventivas adoptadas, llegue a darse en la práctica algún caso de acoso sexual.

El presente protocolo, que será comunicado a toda la plantilla, y a la representación social de la misma, supone la aplicación de procedimientos de actuación que deberán contribuir a mantener un entorno laboral libre de acoso sexual, y a garantizar que, si se da algún supuesto de acoso sexual, se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.

Y, a tal efecto, considerando:

Que la dignidad es un derecho inalienable de toda persona y cualquier manifestación de acoso sexual en el trabajo constituye una vulneración de este derecho y una intimidación intolerable.

Que asimismo son absolutamente intolerables y atentatorias contra la dignidad de

las personas las falsas denuncias de acoso sexual.

Que el acoso sexual en el trabajo contamina el entorno laboral, y puede tener un efecto negativo sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen.

Que toda la plantilla de «Denbolan Outsourcing, S.L.» debe contribuir a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas.

Que incumbe a toda la plantilla, incluida el equipo directivo, la responsabilidad de cumplir con las disposiciones del presente protocolo.

«Denbolan Outsourcing, S.L.» declara:

Que toda la plantilla tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto.

Que está expresamente en contra y no permitirá situaciones de acoso sexual en el trabajo, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.

Que cualquier miembro de la plantilla tiene derecho a presentar denuncias si el hecho se produce.

Que la dirección y las demás personas con mando sobre equipos de personas, están obligadas a aplicar estos principios y a emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento, velando asimismo para que los trabajadores a su cargo no sean víctimas de acoso en el trabajo.

Que toda la plantilla está obligada a observar el presente código de conducta, a velar por que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad y a utilizar este protocolo de manera responsable.

Que se investigarán con total confidencialidad las situaciones de acoso que se produzcan, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.

Que se establecerán cauces para que todas las personas que sufran acoso en el trabajo puedan denunciar esta situación a través de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita.

Que se garantizará asimismo el derecho a invocar estos procedimientos o a utilizar estos cauces.

Que se protegerá al denunciante de las posibles represalias por haber presentado la denuncia de acoso o haber testificado.

Que la empresa proporcionará a la víctima del acoso sexual cuanta ayuda le

resulte necesaria.

Que se adoptarán medidas disciplinarias inmediatas y tajantes tanto contra la persona acosadora, si tras la instrucción del oportuno expediente resultaran probados los hechos denunciados, como contra la persona que presente denuncias falsas en el caso de que tras la instrucción resultare acreditada la concurrencia de mala fe en el denunciante de los hechos.

II. Medidas preventivas del acoso sexual.

Con el objeto de prevenir conductas constitutivas de acoso moral, se pondrán en marcha las siguientes medidas:

II.A) Comunicación de la declaración de principios y del protocolo.

La empresa considera que el conocimiento efectivo de la presente declaración de principios y protocolo por toda la plantilla constituye la primera medida preventiva que debe adoptarse. Así mismo, dar comunicación de este protocolo a la Representación social de la empresa.

II.B) Formación.

En línea con el compromiso de tolerancia cero hacia cualquier conducta constitutiva de acoso, esta materia será incluida en los programas de formación existentes en la empresa. Dichos programas formativos deberán ir dirigidos a toda la plantilla.

Los cursos de formación deberán tener por objeto la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de acoso, y a que los participantes sean plenamente conscientes de sus responsabilidades en el marco de la política empresarial contra el mismo.

III. Definiciones.

III.A) Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Acoso sexual: Se considerará acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Como regla general, para que una conducta pueda ser considerada como constitutiva de acoso sexual, deberá ser insistente, reiterada y de acorralamiento.

No obstante lo anterior, excepcionalmente un único episodio podrá ser considerado como acoso sexual si presenta especial gravedad.

Por supuesto todo lo anterior se entiende sin perjuicio del carácter sancionable que tendrán aquellos comportamientos que, aun sin llegar a crear una situación de acoso sexual, supongan una falta de respeto a los compañeros de trabajo.

Los elementos configuradores de las conductas de acoso sexual se pueden resumir en:

Solicitud: Entendida como «iniciativa de solicitud» relativa al sexo.

Rechazo: Que a la propuesta le siga una reacción de rechazo. Basta la negativa a la propuesta de cualquier modo y por cualquier cauce.

Insistencia en la conducta, o hecho aislado de la suficiente gravedad.

Acoso por razón de sexo: El acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Asimismo, el condicionamiento de un derecho o de una posibilidad de conseguir un derecho o una mejor situación, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

III.B) Denuncia falsa.

Se considerará denuncia falsa aquella denuncia en la que, tras la instrucción del procedimiento, resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos:

a) Que carezca de justificación y fundamento, y

b) Que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante, o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso), en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.

IV. Procedimiento de actuación en las situaciones de acoso.

El procedimiento de actuación cuando se produzca una situación de acoso en la empresa será el siguiente:

IV.A) Equipo instructor.

Se formará un equipo instructor integrado en principio por el Responsable de

Operaciones y Supervisor del servicio.

No obstante, en cualquier momento, y previa notificación a la dirección, podrán incorporarse a dicho equipo otras dos personas que resulten elegidas para esta función por la mayoría de los trabajadores.

En la medida en que sea posible, se intentará garantizar que en el equipo instructor haya una representación paritaria de ambos sexos.

Cualquiera de los miembros del equipo instructor podrá recibir las denuncias de acoso que se presenten.

IV.B) Denuncia.

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso, lo podrá poner en conocimiento del equipo instructor, bien comunicando los hechos directamente a cualquiera de sus miembros, bien a través de un miembro de la representación legal de los trabajadores, quien inmediatamente lo pondrá en conocimiento del equipo instructor.

La denuncia tendrá que formularse verbalmente o por escrito.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo:

Las denuncias anónimas.

Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

Adicionalmente, podrá presentar denuncia cualquiera que tenga conocimiento de la existencia de situaciones de esta naturaleza. En este caso, la denuncia deberá presentarse siempre por escrito.

IV.C) Actuaciones preliminares y mediación:

Contenido mínimo de la denuncia: Para dar trámite a la reclamación se exige conocer:

Los datos identificativos de la persona que supuestamente está sufriendo acoso, así como los del denunciante, en el caso de que no sean la misma persona.

Los datos identificativos de la/s persona/s que presuntamente está/n cometiendo el acoso.

Descripción detallada y precisa de los hechos, con indicación de fechas y demás circunstancias relevantes.

No podrá participar en la instrucción del expediente ninguna persona afectada por

relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o de la persona denunciada.

Actuaciones preliminares: El equipo instructor realizará un primer contacto con la persona denunciante en el plazo máximo de los 7 días laborables siguientes a la recepción de la denuncia.

A través de dicho primer contacto el equipo instructor y la persona denunciante realizarán un análisis conjunto de los hechos denunciados, tras el cual la persona denunciante deberá ratificar la denuncia o retirarla.

En caso de denuncia verbal, el equipo instructor plasmará la denuncia por escrito, debiendo la persona denunciante firmar dicho escrito en prueba de conformidad y ratificación.

Si la víctima del acoso es una persona diferente de la que denunció los hechos, será informada por el equipo instructor de la denuncia presentada y deberá confirmar o negar los hechos.

La persona afectada podrá solicitar exponer la situación a una persona del equipo instructor del mismo sexo.

Una vez ratificada la denuncia, el equipo instructor:

Recabará de la persona afectada el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa para la instrucción del procedimiento.

Pondrá en conocimiento de la persona afectada que dicha información, así como las actas que se redacten, serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo.

Podrá acordar, desde esta fase inicial, la adopción de medidas cautelares, en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen.

Intervención informal: Mediación: Para fomentar la agilidad, la sencillez y la discreción del proceso, se ofrecerá a la persona afectada la posibilidad de intentar resolver el problema a través de la mediación.

En el caso de que las circunstancias permitan dicha mediación, las actuaciones del equipo instructor se centrarían en una sola entrevista con la persona denunciada y otra con la persona afectada, con la finalidad de mediar en el proceso, a través de consejos y propuestas prácticas de solución a ambas partes. El equipo instructor valorará la conveniencia de celebrar una reunión conjunta.

El equipo instructor redactará una breve acta plasmando el resultado de la mediación:

Acuerdo entre las partes: Fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen.

No acuerdo: El procedimiento informal de mediación se convierte en el paso previo al inicio del procedimiento formal.

Las actuaciones preliminares y mediación tendrán una duración máxima de diez días laborables. No obstante, el equipo instructor podrá determinar la ampliación del plazo en casos excepcionales.

Intervención formal.

1. Inicio:

La intervención formal se iniciará:

Cuando no se haya considerado adecuado realizar el proceso de mediación.

Cuando la mediación se haya producido pero no se haya solventado el problema.

2. Actuaciones:

El equipo instructor establecerá el plan de trabajo, atendiendo a las siguientes pautas:

Valorará nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción.

Recabará cuanta información considere precisa acerca del entorno de las partes implicadas.

Determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.

Llevará a cabo las entrevistas, para lo cual:

Recabará de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del procedimiento de investigación.

Pondrá en conocimiento de las personas entrevistadas que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso

de que deban ser utilizadas por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo.

Advertirá a las personas entrevistadas que todo lo que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas que instruyen el procedimiento, por lo que se les indicará que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista.

Siempre que la persona afectada o la persona denunciada lo haya requerido, ofrecerá a las personas entrevistadas la posibilidad de que la representación legal de los trabajadores esté presente durante la entrevista.

Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por los intervinientes, quedarán en poder del equipo instructor.

Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.

El equipo instructor informará del procedimiento que se va a seguir a las partes directamente implicadas y podrá contar con la colaboración de otras personas para el desarrollo de las actuaciones.

La intervención formal tendrá una duración máxima de 15 días laborables. No obstante, el equipo instructor podrá determinar la ampliación del plazo en casos excepcionales.

3. Resolución:

Una vez finalizada la instrucción, el equipo instructor, en un plazo de 7 días laborables, redactará un informe final de conclusiones que será presentado a la dirección de la empresa D.O., a la víctima del acoso sexual y a la persona denunciada.

En el caso de que así proceda, la dirección del hotel adoptará las medidas correctivas que estime oportunas, que consistirán en:

Medidas disciplinarias a la persona acosadora o a la persona que haya presentado falsa denuncia.

Ayuda psicológica o médica a las personas afectadas.

Cualquier otra que se considere conveniente.

V. Régimen disciplinario.

1. Se consideran infracciones laborales muy graves:

a) El acoso sexual que resulte acreditado tras la instrucción del oportuno expediente.

b) La denuncia falsa de acoso sexual, cuando tras la instrucción del expediente resultare que el denunciante obró de mala fe y con el propósito de dañar a la persona denunciada.

c) La reincidencia en las conductas tipificadas como infracción laboral grave en el apartado siguiente.

Las anteriores conductas serán sancionables con el despido disciplinario.

2. Se considerarán como infracciones laborales graves:

a) Las conductas de contenido sexual que, sin llegar a constituir acoso, supongan una clara falta de respeto hacia los compañeros de trabajo y/o una conducta contraria a la corrección de trato que debe existir en el entorno laboral.

b) Comunicar a cualquier persona y por cualquier medio, informaciones o datos a los que el trabajador haya tenido acceso como consecuencia de su participación en la instrucción de una denuncia por acoso sexual.

La sanción máxima en este caso será la suspensión de empleo y sueldo de treinta días.

VI. Ámbito temporal.

El presente Protocolo entrará en vigor a partir de su comunicación a la plantilla, manteniéndose vigente en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, o la experiencia aconseje la realización de modificaciones.

VII. Eficacia.

El presente Protocolo es de obligado cumplimiento para todos los trabajadores de la empresa, incluyendo al equipo directivo de la compañía.

VIII. Vías alternativas de reclamación.

Los procedimientos descritos en el Protocolo no impiden el recurso, tanto de forma simultánea como posterior, a las vías de reclamación administrativa y/o judicial que, en su caso, correspondan.