

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INTECONS, SA

Resolución de 27 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Intecons, SA.

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa Intecons, SA (Código de Convenio n.º: 90100061012013), que fue suscrito con fecha 18 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 de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por 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 marzo de 2013.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INTECONS, S.A.

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito de Aplicación

El presente Convenio establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa INTECONS y sus trabajadores.

Artículo 2. Ámbito Territorial

Las normas contenidas en este Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad y los que pueda establecer en el futuro en todo el territorio español.

Artículo 3. Ámbito Funcional

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a la Empresa INTECONS, S.A., y sus trabajadores, dedicados a prestar servicios externos que se contemplen o puedan contemplarse en su objeto social.

La actividad se concreta con carácter general a efectos enunciativos y no limitativos en la realización de los siguientes servicios:

- Servicios de mensajería y distribución de toda clase de correspondencia y paquetería, así como, servicios de conductores de vehículos.
- Servicios de atención social a la tercera edad, disminuidos físicos y psíquicos.
- La recepción, clasificación, almacenamiento, guarda, custodia, surtido, reposición, retirada, sustitución y movimiento manual o mecánico de toda clase de artículos, paquetes y mercancías, su colocación y etiquetado en expositores, escaparates, góndolas, estanterías o en cualquier otro punto que designe el cliente, así como cuantas actividades y operaciones sean precisas y necesarias a tal fin.
- La descarga de toda clase de artículos, paquetes y mercancías destinados al abastecimiento y reposición, y la retirada y carga de mercancías destinadas a su expedición o devolución.
- El movimiento y colocación de elementos auxiliares como carros de equipaje, carros de compra, palets, etc.
- El seguimiento y control de existencias para garantizar el mantenimiento de los stocks y su reposición.
- Desarrollo e implantación de todo tipo de bases de datos informatizadas y la grabación de datos mediante uso de herramientas y equipos informáticos.
- La limpieza de edificios y locales, oficinas, despachos, zonas deportivas, parques y jardines y lavandería.
- Servicios de atención, información, venta y asistencia telefónica, telemarketing.
- Explotación o gestión total o parcial de instalaciones deportivas y acuáticas, culturales, sociales, de ocio y recreo.
- Explotación o gestión, total o parcial, de centros sociales, como residencias, centro de día y análogos.
- Servicios de desratización, desinfección y desinsectación.
- Servicio de gestión de pagos y cobros.



- Servicios de portería, ordenanza y acomodadores.
- Servicios de restauración de cocina y comedores, así como servicios auxiliares a los mismos.
- Servicios de mantenimiento o instalación en edificios en general e instalaciones industriales, incluidos la realización de trabajos de climatización, instalaciones de refrigeración, instalaciones eléctricas, instalaciones de protección contra incendios, carpintería, albañilería, pintura, fontanería, etc.
- Servicios de asistencia a congresos, convenciones, centros o eventos culturales y/o deportivos, locales de espectáculos, incluso teatros, tales como guardarropa, acomodadores, servicio de ordenanza, ascensoristas, camerinos y taquillas.
- Servicios auxiliares de recepción, gestión de visitas y helpdesk.
- Gestión y atención de requerimientos relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación.
- Servicio empleadas del hogar.
- Servicio de movimiento de mercancías en cámaras frigoríficas o de refrigeración y congelación.
- Servicios de jardinería y paisajismo.
- Instalación de pavimentos de pistas y campos deportivos. Servicio de monitores y entrenadores deportivos para colegios e instalaciones deportivas.
- Servicio de acompañamiento en lanzamientos judiciales, descerrajamiento de cerraduras y cambio de las mismas.
- Todo tipo de gestiones y tramitaciones administrativas para terceros, así como servicios para activos de las entidades financieras, incluido promociones de obra nueva, embargos y adjudicaciones.
- Servicio de azafatas para congresos y eventos, así como, modelos en vivo para escuelas de arte y universidades.
- La gestión, administración, planificación y asesoramiento sobre las actividades señaladas anteriormente.

Artículo 4. Ámbito Personal

Quedan comprendidos todos los trabajadores que a partir de la entrada en vigor del Convenio Colectivo presten sus servicios con contrato laboral en INTECONS, S.A., cualquiera que sea su modalidad de contratación, con las excepciones





enumeradas en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente el presente Convenio Colectivo no será de aplicación a aquellos trabajadores que presten servicios en los centros de:

- PDP (Plataforma Distribución Perecederos), Ctra. Andalucía, km. 23,200; Valdemoro (Madrid).
- Plataforma MERCAMADRID. Ctra. Villaverde a Vallecas, km. 3,800; plataforma baja, parcela B7, sector SG6, Madrid.
- ECI Preciados y ECI Callao. Servicios auxiliares.

Los cuales se regirán por el Convenio Colectivo para las empresas dedicadas a los servicios de campo para la actividad de reposición.

Artículo 5. Ámbito Temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2013, sea cual fuera la fecha de su publicación en el BOE y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015.

Artículo 6. Denuncia y Revisión

El presente Convenio se considerará prorrogado tácitamente por un año más, y así sucesivamente, si por cualquiera de las partes no se denunciara fehacientemente el mismo con una antelación mínima de dos meses antes de la fecha de su vencimiento o del vencimiento de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el convenio por cualquiera de las partes y constituida la mesa de negociación en el plazo de un mes, permanecerán en vigor tanto el contenido normativo como obligacional del presente convenio hasta tanto en cuanto no se alcance un acuerdo entre las partes que sustituya al presente Convenio Colectivo.

Artículo 7. Vinculación a la Totalidad

Siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, será considerado el Convenio nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que por la jurisdicción competente se dejara sin efecto alguno de sus artículos.

En caso de nulidad, la Comisión Negociadora del Convenio intentará mediante acuerdo subsanar el error o vicio padecido dentro del plazo legal establecido al efecto a contar desde la fecha de la resolución anulatoria. Si los trabajos de la Comisión culminaran con acuerdo válido, dicho acuerdo será introducido en el Convenio a los efectos oportunos.

Artículo 8. Compensación, Absorción y Garantía Ad Personam





Las condiciones establecidas en este Convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

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

A estos efectos, se implantará la estructura salarial del presente Convenio Colectivo, considerándose la diferencia hasta las anteriores condiciones económicas como complemento personal (ad personam), tanto en las percepciones salariales como en las extrasalariales e indemnizaciones y suplidos, por el mismo concepto, no siendo las mismas, por tanto, ni compensables ni absorbibles.

Capítulo II. Organización del Trabajo

Artículo 9. Dirección y Control de la Actividad Laboral.

1. La organización del trabajo en cada uno de los centros, dependencias y unidades de la empresa es facultad exclusiva de la dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.
2. En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la dirección de la empresa –a título enunciativo, que no limitativo– tendrá las siguientes facultades:
 - a. Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.
 - b. Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos y centros de trabajo necesarios en cada momento, propias de su grupo profesional.
 - c. Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.
 - d. Definir los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.
 - e. Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

Artículo 10. Poder de Dirección

El empresario podrá adoptar las medidas que estima más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad.

Artículo 11. Derechos de los Trabajadores





Los trabajadores tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo de acuerdo con su grupo profesional, con las excepciones previstas en el estatuto de los trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato.

Artículo 12. Obligaciones de los Trabajadores

Los trabajadores tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a la mejora de la productividad. El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

Artículo 13. Movilidad Funcional

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

La movilidad funcional para la realización de funciones tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional, solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

En el caso de que el empresario encomiende al trabajador funciones superiores a las de su grupo profesional por un periodo superior a 6 meses durante un año u 8 durante 2 años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

El empresario deberá comunicar la decisión y las razones por las que procede a la movilidad funcional de uno o varios trabajadores a los representantes de estos.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos que se le encomiende funciones inferiores, en las que mantendrá la retribución de origen.





Artículo 14. Movilidad Geográfica

1. Cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrán proceder al traslado, individual o colectivo, de trabajadores, siguiendo para ello los procedimientos previstos en el artículo 40 apartados 1 y 2 del E.T.

El trabajador o trabajadores trasladados tendrán derecho a una compensación por todos los conceptos de:

Gastos de traslado propio y de los familiares a su cargo que convivan y se desplacen con él/ella.

Gastos de transporte de mobiliario, ropa y enseres.

2. Igualmente, la empresa podrán desplazar temporalmente a los trabajadores cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas y productivas.

En estos supuestos se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del E.T.

3. Cuando el traslado a que se hace referencia en este artículo en su apartado 1, se realice dentro del mismo municipio o en otro que diste menos de 50 kilómetros a contar desde el antiguo centro de origen, se entenderá que no existe necesidad de cambiar la residencia habitual del trabajador.

Cuando se den estas circunstancias, el trabajador o trabajadores afectados no tendrán derecho a percibir compensación por gastos a que se hace referencia en el apartado 1 de este artículo, pudiéndose acordar en estos supuestos otras compensaciones por desplazamiento.

4. En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad y el nuevo centro esté ubicado a una distancia inferior a 50 kilómetros del centro de origen, se entenderá que no existe la necesidad de cambiar la residencia habitual del trabajador o trabajadores afectados, no siendo en este supuesto de aplicación lo dispuesto en el presente artículo.

Artículo 15. Ropa de Trabajo

La empresa facilitará a los trabajadores de los Grupos Profesionales III y IV, la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, dicha ropa, cuando sea de seguridad, deberá estar de acuerdo con la normativa europea, hecho que podrá ser comprobado en todo momento por el comité de seguridad y salud. Su uso será obligatorio, excepto cuando la empresa decida que no es necesaria por las características del servicio, obligándose los trabajadores a mantener las prendas en perfecto estado de conservación y a ofrecer una buena imagen.

En el supuesto de que el trabajador cause baja en la empresa, estará obligado a devolver a la misma las prendas en vigor.

Capítulo III. Ingresos y Contratación

Artículo 16. Período de Prueba

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala, correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales enumerados en el Capítulo IV. A saber:

Grupo I:	6 meses
Resto de Grupos:	1 mes

Estos períodos serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de Incapacidad Temporal cualquiera que sea el motivo de la misma.

Artículo 17. Contratación de Trabajadores

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente convenio colectivo, comprometiéndose la empresa a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación los siguientes apartados:

- a) Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en su artículo 20, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice.
- b) Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.
- c) Con independencia de la modalidad de contrato, el período de prueba se regirá conforme a lo previsto en el presente convenio.
- d) El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo





completo comparable.

En todo lo no previsto se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante.

e) Los contratos que a continuación se relacionan, de forma enunciativa y no limitativa, se ajustarán a las normas legales generales sobre contratación y a las específicas que figuran en el presente Convenio:

A. Contrato de duración indefinida.-Es el contrato que se formaliza para la prestación de servicios en la empresa de modo indefinido.

B. Contrato eventual.-Es el contrato que se formaliza para la realización de trabajos exigidos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. En caso de que el contrato se hubiere concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse por una sola vez, mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

C. Contrato de obra o servicio determinado.-Es el contrato que se formaliza para la realización de obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, y cuya ejecución aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta. Se formalizará por escrito identificando de forma clara los trabajos o tareas objeto del contrato, así como la jornada de trabajo. La duración máxima de estos contratos será de 3 años.

Se admite su celebración para la realización de unos servicios contratados con un tercero por tiempo determinado, extendiéndose su duración por el tiempo que abarca la contrata, con el tope de 3 años anteriormente mencionado. En aquellos casos que se produzca una minoración de los servicios, por modificación o resolución parcial del contrato mercantil con el cliente, se producirá automáticamente la extinción de los contratos de trabajo afectados por la reducción de servicios producida.

Asimismo, cuando dicha modificación o resolución parcial afecte al tiempo de trabajo, la empresa adecuará los contratados a las necesidades del servicio.

A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los trabajos o las campañas específicas, dentro de la actividad y tareas ligadas a contrato mercantil, las ferias, exposiciones, ventas especiales, promociones de productos o servicios de terceros, y aquellas otras tareas o





servicios que presenten perfiles propios y concretos del resto de la actividad.

También se identifica como trabajo con sustantividad propia a los mismos efectos del párrafo primero del apartado anterior, la apertura o puesta en funcionamiento de nuevos locales de trabajo.

D. Contrato de formación y aprendizaje.-El contrato de formación sólo se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años, y sin límite máximo de edad cuando se trate de contratados de conformidad con lo establecido en el artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de estos contratos será de 3 años.

En cuanto a los tiempos de formación y trabajo efectivo que deben realizar los trabajadores contratados bajo esta modalidad estarán a lo dispuesto en los apartados d) y f) del artículo 11.2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Estos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, trabajos nocturnos, ni trabajo a turnos.

La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, para ello se tendrá en cuenta el salario que perciba un trabajador a tiempo completo que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

E. Contrato en prácticas.-La retribución para este tipo de contrato será de un 60 % y 75 % durante el primer y segundo año sobre el salario fijado en las tablas salariales de este convenio para un trabajador o trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso, aplicados los referidos porcentajes, este podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional.

F. Contrato de interinidad.-Es el que se formaliza para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Igualmente podrá utilizarse este tipo contractual para sustituir al personal que haya causado baja por situaciones relacionadas con la maternidad, el embarazo, incapacidad temporal, excedencias, permisos, descansos, libranzas y vacaciones.

Se identificará en el contrato al trabajador sustituido y la causa de la sustitución.

G. Contrato a tiempo parcial.-Se estará en lo dispuesto en el artículo 12 del E.T., con las siguientes especificaciones:

1. Será contrato a tiempo parcial (c.t.p.) aquel en el que se acuerde la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

2. En ningún caso la fijación de una jornada ordinaria de trabajo a tiempo parcial y la suma del total de las horas complementarias pactadas entre empresa y trabajador más las horas extraordinarias que se realicen y no sean compensadas en descanso podrá ser igual o superior al límite máximo de jornada anual de trabajo efectivo, de conformidad con el artículo 20 de este convenio colectivo.

H. Contrato de trabajo a distancia.-Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este.

Este contrato de trabajo se formalizará por escrito.

Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que presten sus servicios en alguno de los centros de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral de manera presencial.

El empresario vendrá obligado a asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua e igualmente deberá informar a los trabajadores a distancia de los puestos de trabajo vacantes a fin de posibilitar la movilidad y promoción interna del trabajador.

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual deberán estar adscritos a un centro concreto de la empresa al objeto de que puedan ejercer los derechos de representación colectiva que el Estatuto de los Trabajadores les confiere.

Artículo 18. Preaviso de Extinción de Contrato

a) El empresario se obliga a preavisar por escrito al trabajador la finalización de su contrato de duración determinada, y en su caso la prórroga del mismo, excepción hecha de los contratos de interinidad, con 15 días de antelación en los contratos de duración superior a un año.

El incumplimiento del plazo de preaviso dará derecho al trabajador a exigir una indemnización equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

b) El personal que desee causar baja en la empresa deberá comunicarlo por escrito, con una antelación mínima de:

Grupos I y II:	2 meses
Resto de Grupos:	15 días



El incumplimiento de la notificación escrita y de los plazos de preaviso establecidos dará derecho al empresario a descontar de la liquidación del trabajador un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

Capítulo IV. Clasificación Profesional

Artículo 19. Clasificación Profesional: Grupos Profesionales

A. Principios Generales.

1. Se entiende por Sistema de Clasificación Profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.
2. A estos efectos, se entiende por Grupo Profesional el que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo diversas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a cada trabajador.
3. El Sistema de Clasificación Profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

B. Aspectos básicos de clasificación.

1. El presente Sistema de Clasificación Profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del E.T. fija para la existencia del Grupo Profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.
2. La clasificación profesional se realiza en Áreas de Actividad y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Los trabajadores en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a una determinada Área de Actividad y a un Grupo Profesional de los establecidos en el presente Capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Así, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos mayores conocimientos por parte de trabajador, le serán válidos y la Empresa deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.





3. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 del presente convenio colectivo, la movilidad funcional dentro del Grupo Profesional estará solo limitada por la titulación necesaria y por la pertenencia al Grupo Profesional.

Si el trabajador afectado por la movilidad funcional aun ostentando la titulación adecuada, no reúna los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios, deberá recibir de la empresa, la formación adecuada para ello.

4. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado Grupo Profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del ET, son los que se definen a continuación. La asignación de cada trabajador al grupo profesional correspondiente será el resultado de la conjunta ponderación de los factores que a continuación se desarrollan:

a) Formación.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo. Este factor se integra por:

Titulación.-Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

Especialización.-Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

b) Iniciativa.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

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 y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

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.

f) Complejidad.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

C. Áreas de actividad.

Entendemos por Áreas de Actividad a las agrupaciones organizativas existentes, teniendo en cuenta tanto el contenido de los puestos que las componen como los objetivos esenciales que las definen. Delimitan, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional, y son las siguientes:

a) Área Administración/Financiera.

b) Área de Producción/Servicios.

D. Grupos Profesionales.

Grupo Profesional I. Dirección.

Pertenecen a este grupo los trabajadores cuyas funciones consisten en la realización de actividades complejas, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad. La función primordial es la de mando, que ejerce de modo directo, ya sea personalmente o por delegación, para la consecución de los objetivos mercantiles de rendimientos, calidad, mantenimiento de la disciplina y el norma desarrollo de la actividad.

Grupo Profesional II. Mandos y técnicos. Administración.

Mandos y Técnicos: Pertenecen a este grupo los trabajadores cuyas funciones consisten en supervisar la ejecución de varias tareas heterogéneas, con la responsabilidad de coordinar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

El personal encuadrado en este grupo profesional coordinará con los responsables de la entidad contratante del servicio todo lo relacionado con el mismo. Además, tendrá la responsabilidad directa sobre la ejecución del trabajo, y sobre la disciplina y seguridad del personal a su cargo.

Administración: Son los trabajadores cuyas funciones consisten en todas las tareas propias de oficina, teniendo responsabilidad directa sobre su trabajo y resultados obtenidos para el cumplimiento de los objetivos fijados.



Grupo Profesional III. Especialistas.

Pertenece a este grupo los trabajadores cuyas funciones consisten en la realización de tareas que se ejecutan siguiendo un método de trabajo establecido, preciso y concreto, estando su responsabilidad limitada a los resultados de su propio trabajo, que se realiza con un alto grado de supervisión directa y sistemática por parte de un superior, pudiendo utilizar herramientas o medios informáticos y/o mecánicos de fácil manejo como apiladoras, transpalets, carros y similares.

Grupo Profesional IV. Auxiliares.

Estarán incluidos en este grupo profesional aquellos trabajadores que realicen tareas sencillas que suelen requerir esfuerzo físico, en procesos poco o nada automatizados, que siguen un método de trabajo establecido, preciso y concreto.

Su responsabilidad es muy limitada, con un alto grado de supervisión directa y sistemática, sus trabajos requieren cierta iniciativa y se ejecutan según instrucciones establecidas, pudiendo utilizar herramientas o medios informáticos y/o mecánicos de fácil manejo como transpalets, carros y similares.

Capítulo V. Tiempo de Trabajo. Vacaciones

Artículo 20. Jornada de Trabajo

1. La jornada máxima anual se establece en 1.826 horas de trabajo efectivo, no pudiendo exceder de 9 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo.

2. En atención a las especiales circunstancias del servicio a realizar la jornada de trabajo se distribuirá de lunes a domingo, incluidos los festivos intersemanales, con los descansos legalmente establecidos, los cuales se podrán acumular en periodos de hasta catorce días, posteriores a la alteración del descanso planificado.

Se considerará tiempo de trabajo el que medie entre el inicio de la jornada, entendiéndose por tal el momento en que el trabajador, encontrándose en su puesto de trabajo, se encuentra vestido con ropa de trabajo y en disposición de iniciar sus tareas; y su final, entendiéndose por tal, el instante en que el trabajador deja sus labores a pie de puesto de trabajo, no considerándose como tiempo de trabajo efectivo el tiempo de cambio de ropa de trabajo o de aseo dentro de la jornada laboral ni los tiempos de descanso a que se refiere el art. 34.4 del E.T.

La jornada máxima, para aquellos trabajadores que tuvieran una jornada de trabajo efectivo inferior a la pactada, será la que vengan disfrutando, y la mantendrán a título personal.



3. Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas, o productivas que requieran mayor presencia de los trabajadores en el puesto de trabajo, la empresa podrá establecer, de conformidad con el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, la superación del tope máximo de 9 horas, respetando los descansos mínimos contemplados en la ley.
4. Con el fin de adecuar la capacidad productiva de la empresa a la carga de trabajo existente en cada momento, se establece la flexibilidad de 180 horas por trabajador al año, de tal forma que la empresa podrá, alegando razones de carácter técnico, organizativo y / o productivo, disponer de hasta 180 horas al año de la jornada máxima establecida en el presente convenio, pudiendo variar la distribución de la jornada inicialmente establecida.
5. De conformidad a lo dispuesto en el presente artículo la jornada podrá distribuirse regular o irregularmente, respecto a horas / día; días / semana; semanas / mes o meses / año.
6. Calendario Laboral. En los centros de trabajo estará expuesto para conocimiento de todos los trabajadores antes del 31 de marzo de cada año el calendario laboral con los días festivos nacionales y locales.

Artículo 21. Horas Extraordinarias

1. Serán consideradas horas extraordinarias las que excedan de la jornada pactada, que no podrán exceder en ningún caso del límite establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos se considerarán como horas extraordinarias las que excedan de 40 horas a la semana. No obstante lo anterior, cuando dichas horas fueran compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, éstas no se computarán a los efectos previstos en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Las horas extraordinarias que serán voluntarias se compensarán preferentemente en descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de la empresa, no computando éstas a efectos de número máximo de 80 horas anuales. Esta compensación en descanso se efectuará hora por hora. El tiempo que exceda de la jornada ordinaria habitual se ira acumulando hasta completar una jornada diaria habitual, que se compensara con un día de descanso a disfrutar dentro de las cuatro semanas siguientes.

Cuando las horas extraordinarias sean retribuidas, según acuerdo entre la empresa y el trabajador, su importe queda fijado en el valor equivalente de la hora ordinaria, incrementado en un 30 %.

A todos los efectos, el salario hora ordinario será el resultante de multiplicar el Salario Base mensual por doce y dividido por 1.826 horas.

Artículo 22. Vacaciones

1. Todos los trabajadores afectados por el presente convenio devengarán, por cada año natural de servicio, del 1 de enero al 31 de diciembre, un período de vacaciones retribuido conforme se establece en este convenio, cuya duración será de 30 días naturales. Si el trabajador disfrutara las vacaciones antes de dicha fecha y causara baja, se le descontará en la liquidación los días que de más haya disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad establecida.

2. Las vacaciones se disfrutarán, a lo largo de todo año natural de devengo, pudiendo fraccionarse su disfrute en un máximo de dos períodos. En caso de desacuerdo, la fecha de disfrute del primer período que estará comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre será elegido por el trabajador y la del segundo período será elegido por la empresa. No obstante lo anterior, la empresa podrá excluir del calendario de vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva, así como fijar el número de trabajadores que puedan simultanear su disfrute, cuando formen parte de un mismo equipo de trabajo, para garantizar el normal desarrollo de la prestación del servicio, exceptuando aquellos supuestos en los que el trabajador preste servicios en un centro de trabajo que disminuya considerablemente su actividad normal o bien cierre sus instalaciones en la temporada estival o épocas no lectivas (tratándose de colegios universidades y similares), en cuyo caso, el período vacacional deberá coincidir con el del centro de trabajo.

3. Los turnos de vacaciones serán establecidos por la dirección de la empresa dando cuenta de los mismos al comité de empresa o delegados de personal con carácter previo a su publicación.

Los turnos anuales de vacaciones deberán conocerse con una antelación no inferior a dos meses de la fecha de disfrute.

Capítulo VI. Estructura Salarial

Artículo 23. Estructura Salarial

1. El régimen retributivo pactado en el presente convenio queda estructurado en la siguiente forma:

A. Salario base grupo.

B. Complementos salariales.

C. Percepciones extrasalariales: indemnizaciones y suplidos.

Los importes de los conceptos salariales y extrasalariales que figuran en este convenio son, en todo caso, cantidades brutas.

A. Salario base de grupo. Se entenderá por salario base de grupo, la retribución correspondiente a cada uno de los grupos profesionales en actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este convenio. El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactado.

En este convenio la cuantía del salario base de grupo es la establecida en las tablas salariales contenidas en el anexo I del presente Convenio.

B. Salario Hora. Se entenderá por salario hora el cociente que resulte de dividir el salario en cómputo anual que figura en las tablas salariales del convenio, entre la jornada anual de trabajo efectivo pactada en el presente convenio.

C. Complementos salariales. 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:

Complementos personales: complemento ad personam.

Complementos de puestos de trabajo:

Plus nocturnidad.

Plus voluntario.

Complemento de cantidad o calidad de trabajo: horas extraordinarias.

Complementos de vencimiento periódico superior al mes: paga extraordinaria de navidad y paga extraordinaria de verano.

D. Percepciones extrasalariales: Indemnizaciones o suplidos.

Tendrán carácter extrasalarial las percepciones, cualesquiera 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 (plus transporte) dietas y kilometraje.

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.

El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante cheque o ingreso en cuenta corriente o libreta de ahorro, dentro de los cinco días siguientes al mes natural de devengo.

En el supuesto de ingreso en cuenta, el resguardo de la transferencia podrá suplir

la firma del trabajador en el recibo de salarios, si así interesa a la empresa.

Artículo 24. Complementos Personales: Antigüedad y Complemento ad Personam

1. Antigüedad.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio colectivo, no se devengará otra cantidad por este concepto.

Así, todos los trabajadores afectados por el presente convenio, tienen derecho a percibir en concepto de antigüedad, la cantidad que tuviesen consolidada al momento de la firma del convenio, manteniendo su montante, que pasará a englobar el complemento ad personam.

La presente regulación del complemento de antigüedad, no impedirá que todos los trabajadores que, en plantilla a la firma del convenio colectivo, se hallen perfeccionando un nuevo tramo de antigüedad, lo continúen hasta su perfección, pasando al complemento ad personam una vez perfeccionado dicho tramo, de conformidad con lo estipulado anteriormente.

2. Complemento ad personam.

Se integrarán dentro del presente complemento personal las cantidades que viniesen percibiendo los trabajadores tanto por el concepto de antigüedad, así como por cualquier otro complemento o plus (salarial o extrasalarial) que viniesen percibiendo los trabajadores y que no estuviese contemplado dentro de la estructura salarial prevista en el presente Convenio Colectivo. Las cantidades abonadas en este concepto no son compensables ni absorbibles.

Artículo 25. Complementos de Puesto de Trabajo

1. Plus de nocturnidad: Salvo que el trabajo convenido sea nocturno por propia naturaleza o se acuerde su compensación por descanso de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores que presten sus servicios en jornada nocturna tendrán derecho a percibir un plus nocturnidad de 0,52 euros brutos por hora efectiva de trabajo.

Este plus será igual para todo el personal de la empresa.

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

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el trabajo se realice parcialmente en período nocturno y diurno, se abonará el plus de nocturnidad únicamente en las horas trabajadas en el período

nocturno.

2. Plus voluntario: El referido plus lo percibirán exclusivamente aquellos trabajadores que en la actualidad lo vienen percibiendo, así como aquellos otros trabajadores que en el futuro se les pueda establecer.

Artículo 26. Complementos de Cantidad o Calidad de Trabajo: Horas Extraordinarias

En materia de horas extraordinarias se estará a lo establecido en el artículo 21 del presente convenio.

El valor de la hora extra quedará establecido en el anexo II del presente convenio.

Artículo 27. Complementos de Vencimiento Periódico Superior al Mes.

Pagas extraordinarias.

Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre, paga extra de verano y paga extra de navidad.

El importe de cada una de estas gratificaciones extraordinarias será de una mensualidad del salario base de grupo. Aquellos trabajadores que viniesen percibiendo por este concepto cantidades superiores a las previstas en este Convenio Colectivo, éstas, se integrarán en el complemento ad personam.

La paga extra de verano se devengará por sextas partes, esto es, desde el 1 de enero hasta el 30 de junio siguiente.

La paga extra de navidad se devengará por sextas partes desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre.

Artículo 28. Percepciones Extrasalariales: Indemnizaciones y Suplidos

Plus extrasalarial de transporte: Se establece este plus extrasalarial cuyo objeto es mitigar los gastos que ocasionan al trabajador sus desplazamientos dentro de la localidad, así como desde su domicilio a los centros de trabajo y su regreso.

Dicho plus se abonará en 11 mensualidades en la cuantía de 25 euros brutos mensuales para jornada completa. Este plus no se abonará en vacaciones.

Si el trabajador lo solicitará dicho plus transporte podrá distribuirse entre 12 mensualidades del año.

Este importe de este plus se cobrará proporcionalmente a la jornada realizada.



Artículo 29. Revisión Salarial

Todos los conceptos retributivos que figuran en el Anexo I estarán vigentes durante los años 2012 y 2013. Para el año 2014 los salarios se actualizarán con efectos del 1 de enero en función de los siguientes criterios:

A) Si el incremento del PIB (producto interior bruto) en 2013, es inferior al 1 %, el aumento salarial no excederá el 0,6 %.

B) Si el incremento del PIB (producto interior bruto) en 2013, es superior al 1 % e inferior al 2 %, el aumento salarial no excederá el 1 %.

C) Si el incremento del PIB (producto interior bruto) en 2013, alcanza o supera el 2 %, el aumento salarial no excederá el 1,5 %.

Para el año 2015 se aplicará los mismos criterios atendiendo al PIB del año 2014.

A tal efecto, la Comisión Mixta confeccionará las nuevas tablas dentro del mes de enero de cada año.

Capítulo VII. Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, Igualdad, y Otros Beneficios Sociales

Artículo 30. Permisos Retribuidos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por los motivos y el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o unión de hecho debidamente registrada en la oficina de la comunidad autónoma.

b) Dos días naturales por nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente, o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

A los efectos anteriormente indicados se entenderá por desplazamiento el traslado a una población que se encuentre a una distancia superior a 200 Km del lugar de residencia habitual.

c) Un día por traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los



términos establecidos legalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En los supuestos previstos en los apartados c), y d), el trabajador deberá solicitar el disfrute de dichos días con 72 horas de antelación.

En todos los supuestos previstos en este artículo el trabajador tendrá derecho a percibir el mismo salario que le correspondería al realizar su jornada normal.

Artículo 31. Maternidad

a) Suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento.-En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Igualmente en el supuesto de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre o la madre en la forma prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Los trabajadores/as en baja por maternidad podrán unir el citado periodo a las vacaciones.-Cuando el período 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 período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

c) Lactancia.-El permiso por lactancia se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 del E.T.

Los/as trabajadores/as podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en 15 días naturales, uniéndolo al periodo de baja por maternidad

d) Nacimientos prematuros.-En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre

hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

e) Las trabajadoras tienen derecho al tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 32. Suspensión del Contrato por Paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 Bis del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. Guarda Legal

Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

En desarrollo de lo establecido en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y en la Ley 39/99, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, se entiende por jornada ordinaria de cada trabajador aquellos días de la semana y, dentro de ellos, los momentos del día, en los que el trabajador tiene planificada la obligación de trabajar.

Artículo 34. Excedencia por Cuidado de Hijo y Familiares

a) Excedencia por cuidado de hijos. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, y hasta el periodo de tres años citado, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. El período en que el trabajador



permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad.

Si dos trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto con carácter general en la legislación laboral vigente.

b) Excedencia por cuidado de familiares. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 35. Principios Generales para la Igualdad de Oportunidades

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no aun sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en: El acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Asimismo, la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores manifiestan su compromiso por crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, revistiendo especial gravedad si esta conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

Artículo 36. Trabajadoras Víctimas de Violencia de Género

Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.



En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario en los términos en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

Capítulo VIII. Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 37. Seguridad y Salud

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo, que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Artículo 38. Obligaciones de la Empresa

El empresario, conforme a lo dispuesto legalmente, deberá adoptar las siguientes medidas en orden al cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales:

a) Realizar la evaluación inicial de los riesgos para la seguridad, la salud de los trabajadores, la elección de los equipos de trabajo, las sustancias a utilizar y el



acondicionamiento de los lugares de trabajo.

b) Realizar investigación cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, a fin de detectar las causas de estos hechos.

c) Proporcionar a los trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

d) Informar directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y en particular lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995 y artículo 10 de la Ley 39/1999.

e) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Artículo 39. Obligaciones de los Trabajadores en Materia de Prevención de Riesgos Laborables.

Los trabajadores vendrán obligados en el desempeño de su actividad laboral a:

a) Velar por su seguridad y salud mediante el cumplimiento de las medidas de protección establecidas, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

b) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad; así como los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

e) Asistir a los cursos que organicen la empresa en materia de prevención.

f) Utilizar los equipos de protección individual que la empresa le proporcione y



cuidar de su mantenimiento y conservación.

Artículo 40. Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/95.

Será de aplicación a los delegados de prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/95, en su condición de representantes de los trabajadores. La representación legal de los trabajadores podrá ceder todo o parte de sus horas sindicales para su utilización por los delegados de prevención en el desarrollo de su actividad como tales.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en el art. 36.2.a) y c) de LPRL.

Comité de Seguridad y Salud.-En los centros que cuenten con cincuenta o más trabajadores se constituirá un comité de seguridad y salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la LPRL, por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención de la otra.

El empresario, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la LPRL, adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los apartados previstos en su artículo 18 apartado 1 y siguientes.

Artículo 41. Vigilancia de la Salud

La vigilancia de la salud se constituye como objetivo básico y prioritario, asumiendo la empresa la obligación de eliminar o reducir los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Tecnología y organización del trabajo. Los delegados de prevención y los miembros del comité de seguridad y salud deberán ser informados de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

Protección a la maternidad. El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la

Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley.

Reconocimientos médicos. Los reconocimientos que se efectúen deberán ser específicos al trabajo que se realice en cada centro. Estos reconocimientos tendrán la periodicidad que determinen en cada caso los facultativos médicos.

Capítulo IX. Derechos Sindicales

Artículo 42. Derechos Sindicales

Se respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Artículo 43. Garantías

Los delegados o miembros de los comités de empresa gozarán de las garantías que les reconocen el Estatuto de los Trabajadores y la Ley orgánica de libertad sindical.

Artículo 44. Medios a Disposición de los Representantes de los Trabajadores

1. Tablón de anuncios.-La empresa pondrá a disposición de los representantes legales de los trabajadores, un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, que permita a aquellos exponer en lugar idóneo, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tabloneros queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda.

2. Local.-La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores un local adecuado, con los medios y enseres necesarios, para el desarrollo de sus actividades, siempre que las características del centro de trabajo lo permitan.

Artículo 45. Crédito Horario

Los miembros del Comité de empresa dispondrán del crédito horario previsto por el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

La utilización de estas horas requerirá la previa comunicación a la empresa con 24 horas de antelación, salvo en casos de extrema urgencia en los que se comunicará a la mayor brevedad posible.

Artículo 46. Derechos de Información

En cuanto a derechos y garantías de los delegados de personal y miembros del



comité de empresa se estará a lo que dispone al respecto la legislación laboral aplicable, y en especial, los artículos 8, 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los representantes legales de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información recibida de la empresa, aun después de cesar en sus funciones de representación. Dicho sigilo profesional se observará, de forma especial, en todas aquellas materias sobre las que la empresa señale expresamente el carácter reservado o confidencial. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes legales de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 47. Descuento de la Cuota Sindical

Ambas partes firmantes, de común acuerdo, establecen que la empresa podrá descontar en la nómina mensual de los trabajadores y a petición de éstos el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad.

La empresa efectuará el citado descuento, salvo indicación en contrario por escrito, durante períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

Capítulo X. Régimen Disciplinario

Artículo 48. Régimen Disciplinario

I. Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

II. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, reincidencia y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

III. La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por la empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el presente convenio.





A) Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad injustificadas en la asistencia al trabajo durante tres días, dentro de un periodo de treinta, o, cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. Ausencia al puesto de trabajo durante un día, dentro de un periodo de treinta días, sin causa justificada.
3. Ausencia al trabajo aún justificada, si no se notifica por cualquier medio con carácter previo cuando la causa sea conocida con la antelación suficiente.
4. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del abandono, se originase perjuicio grave a la empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
5. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
6. Descuidos, negligencias o uso incorrecto, en la conservación del material.
7. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido previamente facilitados por la empresa con instrucciones de utilización.

B) Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, en un periodo de treinta días o la suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, o el abandono del mismo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo, o de las personas en quien este delegue. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
3. La utilización de teléfonos móviles en el trabajo sin la debida autorización.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
5. Ausencia al puesto de trabajo durante dos días, dentro de un periodo de treinta días, sin causa justificada.
6. La utilización para asuntos particulares de los medios informáticos o telemáticos puestos a disposición del trabajador para la ejecución de su trabajo. En el caso de que la utilización fuera abusiva la falta se calificará como muy grave.





7. Abandonar el puesto de trabajo, dejando las mercancías sin colocar aún cuando haya finalizado el horario de trabajo, si puede poner en riesgo la seguridad de los compañeros o causar desperfectos en la mercancía.

8. La ingestión de comidas o bebidas y / o fumar durante el tiempo de trabajo, fuera de los períodos de descanso, en su caso, y de los lugares habilitados para ello, si los hubiere.

9. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando haya existido comunicación escrita.

C) Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole de terceros con motivo o con ocasión de la vinculación con la empresa del trabajador.

2. La deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendada.

3. La apropiación indebida, el hurto o robo, tanto a la empresa como a los clientes de ésta y a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o del centro de trabajo habitual.

4. Las irregularidades en el seguimiento de los procedimientos establecidos por la empresa que puedan dar lugar a actuaciones fraudulentas.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la empresa.

7. Inutilizar, hacer desaparecer, consumir, o causar desperfectos en productos, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mercancías o documentos de la empresa, cuando se aprecie dolo y/o negligencia.

8. La vulneración de las normas de seguridad, incluida la no utilización de los EPI.

9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada, utilizando para ello cualquier tipo de medio incluido el informático.

10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los superiores, personal de la empresa cliente, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.

11. La embriaguez y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo, cuando esto fuese habitual y repercutiera negativamente en el trabajo.

12. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

13. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

14. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, en un periodo de tres meses o de veinte durante seis meses, siempre que estas sumen más de sesenta minutos en dichos periodos.

15. Ausencia al puesto de trabajo durante tres días, dentro de un periodo de treinta días, sin causa justificada.

16. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respecto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral de conformidad con lo establecido en los protocolos implantados en la empresa. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

Se acompaña como Anexo II al citado Convenio Colectivo los citados protocolos.

17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 49. Régimen de Sanciones

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Rescisión del contrato por despido disciplinario.



Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

En el caso de sanciones a los Representantes Legales de los Trabajadores, se procederá a la apertura de expediente contradictorio de conformidad con lo establecido en la normativa legal vigente.

Artículo 50. Prescripción

Las faltas enunciadas en el presente convenio colectivo prescribirán:

Las leves a los diez días.

Las graves a los veinte días.

Las muy graves a los sesenta días.

Los días de prescripción se computaran a partir del momento en que la empresa, a través de un responsable con capacidad para sancionar, tenga conocimiento de que se ha cometido la falta y en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.

Capítulo XI. Formación Profesional

Artículo 51. Principios Generales

De conformidad con lo establecido por el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la formación del personal que presta sus servicios en la empresa, los trabajadores tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y la de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa.

Artículo 52. Objetivos

La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguientes objetivos:

A. La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones.

B. La especialización dentro del propio trabajo.

C. La reconversión profesional.

D. La ampliación de los conocimientos de los trabajadores, aplicables a las actividades de la empresa.

Artículo 53. Derechos de los Trabajadores

En materia de formación, los trabajadores de INTECONS tendrán los derechos recogidos y reconocidos en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 54. Información

La empresa informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores sobre su plan anual de formación, quienes podrán emitir informes sobre el mismo que en ningún caso tendrán carácter vinculante.

Capítulo XII. Comisión Mixta

Artículo 55. Comisión Mixta. Composición y Funcionamiento

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan establecer una Comisión Mixta de carácter paritario, como órgano de interpretación, conciliación y vigencia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

La citada Comisión Mixta se constituirá en el plazo de 30 días desde la firma del Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta entenderá, con carácter previo al tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Igualmente, intervendrá para solventar las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio y en concreto en aquellas materias contempladas en el art. 82.3 del E.T. El plazo para resolver las posibles discrepancias será de siete días desde que la discrepancia fuera planteada a la Comisión Mixta.

De no alcanzarse acuerdo en el referido plazo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de solución extrajudicial previstos en la Disposición Adicional Primera de este Convenio o al sistema contemplado a estos efectos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el citado organismo de solución extrajudicial no resuelva el conflicto planteado.

Disposición adicional primera. Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

Ambas partes acuerdan adherirse a los sistemas de solución de conflictos previstos en el V Acuerdo publicado en el Boletín Oficial del Estado el 23 de febrero de 2012.

Disposición adicional segunda. Derecho Supletorio

En lo no regulado por el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en

las normas generales y pertinentes aplicación.

Disposición Transitoria Única.

Al efecto de adecuar la antigua estructura salarial a la nueva contemplado en este Convenio Colectivo se establece un período transitorio de tres meses a contar a partir de la firma del presente Convenio.

ANEXO I

Intecons, S.A.

Tabla salarial para el año 2013

(Efectos 01.01.2013)

Grupos profesionales	Salario base mes - Euros	Plus Transporte mes - Euros	Pagas extras semestrales - Euros	Salario anual - Euros
Grupo I	700	25	700	10.075
Grupo II	665,20	25	665	9.587,80
Grupo III	645,50	25	645,50	9.312
Grupo IV	645,50	25	645,50	9.312

ANEXO II

Protocolo para la prevención del acoso laboral en Intecons, S.A.

Madrid, 5 de enero de 2007

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

1. Introducción

Intecons, S.A., se compromete a crear y/o mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal.

Para ello, manifiesta que no se tolerarán situaciones ciertas de acoso laboral en el seno de nuestros centros de trabajo. Dichas situaciones, una vez investigadas y constatadas, serán consideradas como falta laboral muy grave, dando lugar a las sanciones correspondientes según el Convenio Colectivo aplicable.

Es responsabilidad de todos los miembros de la Empresa el asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de todos/as los/as que lo integran, especialmente de los mandos y directivos, que deben garantizar, con los medios a



su alcance, que no se produzcan situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades.

En caso de producirse, se garantizará la ayuda que sea necesaria a la persona que lo sufra y se evitará con todos los medios posibles que la situación se repita.

2. Objeto

El objeto de este protocolo es recopilar las recomendaciones básicas para la prevención de situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades y establecer las pautas de actuación en el caso de sospecha del mismo.

3. Alcance

Todos los centros de trabajo pertenecientes a sus clientes en los que prestan servicio los trabajadores de Intecons, S.A., así como sus oficinas.

4. Contenido

4.1 Concepto.

Acoso laboral: La expresión «acoso» alcanza toda conducta, declaración o solicitud que, realizada con una cierta reiteración pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatorio, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona protegida.

En el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

La expresión incluye las manifestaciones que se enumeran a continuación, si bien éstas no constituyen una lista cerrada, siendo por tanto posible la inclusión de supuestos no expresamente definidos en la misma:

A) Medidas destinadas a aislar de la actividad profesional a una persona protegida con ataques a su rendimiento, manipulación de su reputación y vaciamiento de funciones.

B) Abuso de poder, con fijación de objetivos inalcanzables o asignación de tareas imposibles, control desmedido del rendimiento y denegación injustificada del acceso a periodos de licencia y actividades de formación.

C) Contacto físico deliberado y no solicitado, comentarios, gestos o insinuaciones de carácter sexual no consentidos, solicitud de favores sexuales, y cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, al abuso o la humillación del trabajador por razón de su sexo.



D) Acciones destinadas a discriminar, aislar o desacreditar a una persona por razón de su adscripción ideológica, política o sindical, manipulando a su reputación u obstaculizando su función.

Se considerará acoso siempre que provenga de jefes, compañeros/as o cualquier persona relacionada con la víctima por causa de trabajo.

4.2 Medidas preventivas.

El abordaje preventivo de estas situaciones, implica acciones en diferentes ámbitos, todas ellas encaminadas a evitar la aparición del conflicto.

4.2.1 Conducta (para la prevención de acoso laboral): promover las «buenas maneras» en la conducta, con el objeto de preservar en todo momento la dignidad de la persona. Para ello es importante evitar en el entorno laboral la existencia de las siguientes conductas:

Comentarios sobre la vida privada, apariencia, condición sexual, críticas permanentes, imitaciones, mofas, etc.

Envío de gráficos, dibujos y fotografías de contenido ofensivo explícito.

Llamadas telefónicas, mensajes, correos electrónicos de contenido ofensivo.

Agresiones verbales (gritos, insultos, amenazas, descalificaciones ofensivas, ofertas humillantes, etc.).

Agresiones físicas, contacto físico deliberado, acercamiento excesivo e innecesario.

Ataques a la condición sexual del trabajador.

Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona.

4.3 Procedimientos de actuación:

En el caso de que un/a trabajador/a sienta que está siendo objeto de acoso, o que lo sospeche sobre un compañero/a, y con el fin de garantizar sus derechos a la denuncia de tal situación y a la confidencialidad, se establecen los siguientes procedimientos de actuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

4.3.1 Procedimiento informal: tiene por objeto el buscar la solución a través de la confrontación directa entre las partes o a través de un/a intermediario/a.

Se debe animar a solucionar el problema, en una primera instancia, de manera

informal (hay que tener en cuenta que en muchos casos se trata de malentendidos).

En estos casos tendría un papel relevante la figura de un/a mediador/a acordado por las partes (miembro del departamento de Recursos Humanos), que a petición expresa con exposición de los motivos de dicha mediación, actuaría objetivando la situación y determinando las medidas para su solución, así como, constataría la resolución del problema.

Las actuaciones del procedimiento informal deberán realizarse en el plazo de quince días a contar desde la denuncia verbal o escrita, siempre que sea posible, el resultado de dicho procedimiento, será comunicado al Director General y al Director de Recursos Humanos, así como al Comité de Seguridad y Salud (CSS) si corresponde.

4.3.2 Procedimiento formal: cuando el procedimiento informal no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal, con las siguientes pautas de actuación:

Comunicación por escrito al Departamento de Recursos Humanos de Intecons, S.A. En dicha comunicación se deben reflejar detalladamente los hechos y las personas implicadas, fechas, situaciones, existencia de testigos, así como cualquier otra información que se considere de utilidad para la investigación del posible problema.

El departamento de Recursos Humanos, estudiará y valorará cada caso, entrevistándose, si procede, con las partes implicadas, las cuales podrán ser asesoradas por su representante de los/as trabajadores/as y/o por un abogado, cuando voluntariamente así lo desee el/la trabajador/a. El coste del asesoramiento legal no correrá a cargo de la empresa.

El departamento de Recursos Humanos trasladará al Director General y al Director de Recursos Humanos sus conclusiones, emitidas en el punto anterior.

El Director General y el Director de Recursos Humanos actuarán en consecuencia para solventar el problema y determinarán la posible sanción, que estará de acuerdo con la tipificación de lo expuesto.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y, todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto a todos/as los/as implicados/as.

Igualmente, durante todo el proceso de investigación, todos/as los/as implicados/as podrán ser asistidos/as por un representante sindical o persona de su confianza que sea empleado/a de Intecons, S.A.



Las actuaciones del procedimiento formal deberán realizarse en el plazo más breve posible, siendo el plazo máximo de un mes a contar desde la recepción de la denuncia escrita. El resultado de dicho procedimiento, será comunicado al Comité de Seguridad y Salud (CSS) si corresponde.

4.4 Sanciones.

Se actuará en el orden disciplinario, si hay causa justificativa suficiente y siempre conforme a normativa.

En aplicación del Acuerdo de Mínimos, por ausencia de convenio colectivo:

En general. Faltas y sanciones.

Se considerarán leves las faltas siguientes:

- 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.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- Los malos tratos de palabra y obra, abusos de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, así como los compañeros y subordinados.

Las sanciones, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de dos días hasta un mes.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso; traslado forzoso a otra localidad; despido.

4.5 Disposiciones varias.

4.5.1 Protección de las víctimas.

En el caso de que se determine la existencia de acoso laboral y la sanción impuesta no determine el despido del/la agresor/a, INTECONS, S.A. tomará las medidas oportunas para que el/la agresor/a y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, siempre que sea posible, medidas sobre las que tendrá preferencia el/la agredido/a, medidas que no pueden suponer una mejora o detrimento de sus condiciones laborales.





4.5.2 Falsas denuncias.

En el caso que se determine la no existencia de acoso laboral, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determine la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

4.5.3 Represalias.

Si por parte del/la denunciado/a se produjeran represalias o actos de discriminación sobre el/la denunciante, se haya determinado la existencia, o no, de acoso laboral, se aplicaran las medidas disciplinarias correspondientes.

4.5.4 Las investigaciones se han de llevar a cabo con total respeto para todas las partes. Deben estar presididas por la independencia y la objetividad. Los investigadores no deben tener ninguna conexión con las partes, salvo la relación laboral existente.

4.5.5 Durante todo el proceso de seguimiento, todos los/as implicados/as podrán ser asesorados/as por su representante de los/as trabajadores/as del centro o por su representante del CSS, si procede. Y/o por un abogado, cuando voluntariamente así lo desee el/la trabajadora.

El coste del asesoramiento legal de abogado, no correrá a cargo de la Empresa.

4.5.6 Seguimiento: el Director General o quien él delegue, pudiendo ser el departamento de prevención de riesgos laborales, junto con los/as asesores/as del punto anterior, en caso de existir acoso, supervisarán la situación posterior para asegurar que el acoso ha cesado. De dicho seguimiento se informará al Comité de Seguridad y Salud si existiera.

4.5.7 Difusión del protocolo: se dará publicidad a este protocolo mediante su envío a todos/as los/as Delegados/as de Prevención, Comités de Seguridad y Salud y, en su caso, personal designado en materia de PRL del Grupo de Empresas Claro Sol en sus distintas Delegaciones.

4.5.8 Confidencialidad: todos/as los/as participantes en el proceso guardarán confidencialidad sobre todo lo tratado, con el fin de salvaguardar la intimidad de los/as afectados/as. En caso de inobservancia se le aplicarán las medidas disciplinarias oportunas.

4.5.9 Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial.

Y para que así conste, firman en Madrid, a 5 de enero de 2007.-Servicio de PRL, Grupo de Empresas Claro Sol, José Antonio Otero Martín, M.^ª Jesús Aranda

Madrigal, Susana Hernández Hernández (incorporada abril 2008, suscribe protocolo) y José Manuel de Miguel García (incorporado febrero 2009, suscribe protocolo).

Recibí copia del protocolo.

Fdo.: El Comité de Seguridad y Salud / Delegados de Prevención / trabajadores designados.

ANEXO III

Protocolo para la prevención del acoso sexual en Intecons, S.A.

Madrid, 5 de enero de 2007

Servicio de prevención de riesgos laborales

1. Introducción

Intecons, S.A., se compromete a crear y/o mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal.

Para ello, manifiesta que no se tolerarán situaciones ciertas de acoso sexual en el seno de nuestros centros de trabajo. Dichas situaciones, una vez investigadas y constatadas, serán consideradas como falta laboral muy grave, dando lugar a las sanciones correspondientes según el Convenio Colectivo aplicable.

Es responsabilidad de todos los miembros de la Empresa el asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de todos/as los/as que lo integran, especialmente de los mandos y directivos, que deben garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzcan situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades.

En caso de producirse, se garantizará la ayuda que sea necesaria a la persona que lo sufra y se evitará con todos los medios posibles que la situación se repita.

2. Objeto

El objeto de este protocolo es recopilar las recomendaciones básicas para la prevención de situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades y establecer las pautas de actuación en el caso de sospecha del mismo.

3. Alcance

Todos los centros de trabajo pertenecientes a sus clientes en los que prestan servicio los trabajadores de Intecons, S.A., así como sus oficinas.



4. Contenido

4.1 Concepto.

Acoso sexual: es toda conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre, en relación o como consecuencia del trabajo, y que no es deseada por la persona que es objeto de la misma. Corresponde a cada persona el determinar las conductas que le son ofensivas e inaceptables, y así se lo debe comunicar al acosador/a por sí misma o a través de terceras personas.

Cuando hablamos de acoso sexual contemplamos la conducta sexual en un sentido amplio, incluyendo:

Conductas físicas de naturaleza sexual: incluido el contacto físico no deseado. Este puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, «palmaditas», «pellizquitos», roces con el cuerpo, hasta el intento de violación y la coacción para relaciones sexuales.

Conducta verbal de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenos.

Conducta no verbal de naturaleza sexual: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, materiales escritos, miradas / gestos impúdicos.

Proposiciones o conductas que consistan en hacer depender la mejora de las condiciones de trabajo e incluso la estabilidad en el empleo, de la negación o sometimiento de la víctima a una propuesta de tipo sexual.

Se debe distinguir el acoso sexual de las aproximaciones libremente aceptadas, en la medida en que son deseadas por la persona objeto de ellas.

Se considerará acoso siempre que provenga de jefes, compañeros/as o cualquier persona relacionada con la víctima por causa de trabajo.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y, si se produce fuera del mismo, deberá probarse que la relación es como consecuencia del trabajo.

4.2 Medidas Preventivas.

El abordaje preventivo de estas situaciones, implica acciones en diferentes ámbitos, todas ellas encaminadas a evitar la aparición del conflicto.

4.2.1 Conducta (para la prevención de acoso sexual): promover las «buenas maneras» en la conducta, con el objeto de preservar en todo momento la dignidad de la persona. Para ello es importante evitar en el entorno laboral la existencia de las siguientes conductas:

Comentarios sobre la vida privada, apariencia, condición sexual, críticas permanentes, imitaciones, mofas, etc.

Envío de gráficos, dibujos y fotografías de contenido sexual explícito.

Llamadas telefónicas, mensajes, correos electrónicos de contenido sexual.

Agresiones verbales (gritos, insultos, amenazas, descalificaciones ofensivas, ofertas sexuales, invitaciones impúdicas, etc.).

Agresiones físicas, contacto físico deliberado, acercamiento excesivo e innecesario.

Ataques a la condición sexual del trabajador.

Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona.

4.3 Procedimientos de actuación:

En el caso de que un/a trabajador/a sienta que está siendo objeto de acoso, o que lo sospeche sobre un compañero/a, y con el fin de garantizar sus derechos a la denuncia de tal situación y a la confidencialidad, se establecen los siguientes procedimientos de actuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

4.3.1 Procedimiento informal: tiene por objeto el buscar la solución a través de la confrontación directa entre las partes o a través de un/a intermediario/a.

Se debe animar a solucionar el problema, en una primera instancia, de manera informal (hay que tener en cuenta que en muchos casos se trata de malentendidos).

En estos casos tendría un papel relevante la figura de un/a mediador/a acordado por las partes (miembro del departamento de Recursos Humanos), que a petición expresa con exposición de los motivos de dicha mediación, actuaría objetivando la situación y determinando las medidas para su solución, así como, constataría la resolución del problema.

Las actuaciones del procedimiento informal deberán realizarse en el plazo de quince días a contar desde la denuncia verbal o escrita, siempre que sea posible, el resultado de dicho procedimiento, será comunicado al Director General y al Director de Recursos Humanos, así como al Comité de Seguridad y Salud (CSS) si corresponde.

4.3.2 Procedimiento formal: cuando el procedimiento informal no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal,



con las siguientes pautas de actuación:

Comunicación por escrito al Departamento de Recursos Humanos de Intecons, S.A. En dicha comunicación se deben reflejar detalladamente los hechos y las personas implicadas, fechas, situaciones, existencia de testigos, así como cualquier otra información que se considere de utilidad para la investigación del posible problema.

El departamento de Recursos Humanos, estudiará y valorará cada caso, entrevistándose, si procede, con las partes implicadas, las cuales podrán ser asesoradas por su representante de los/as trabajadores/as y/o por un abogado, cuando voluntariamente así lo desee el/la trabajador/a. El coste del asesoramiento legal no correrá a cargo de la empresa.

El departamento de Recursos Humanos trasladará al Director General y al Director de Recursos Humanos sus conclusiones, emitidas en el punto anterior.

El Director General y el Director de Recursos Humanos actuarán en consecuencia para solventar el problema y determinarán la posible sanción, que estará de acuerdo con la tipificación de lo expuesto.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y, todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto a todos/as los/as implicados/as.

Igualmente, durante todo el proceso de investigación, todos/as los/as implicados/as podrán ser asistidos/as por un representante sindical o persona de su confianza que sea empleado/a de INTECONS, S.A.

Las actuaciones del procedimiento formal deberán realizarse en el plazo más breve posible, siendo el plazo máximo de un mes a contar desde la recepción de la denuncia escrita. El resultado de dicho procedimiento, será comunicado al Comité de Seguridad y Salud (CSS) si corresponde.

4.4 Sanciones.

Se actuará en el orden disciplinario, si hay causa justificativa suficiente y siempre conforme a normativa.

En aplicación del Acuerdo de Mínimos, por ausencia de Convenio colectivo:

En general. Régimen de faltas y sanciones.

Faltas graves:

«... -Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros, siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la



actividad laboral...»

Faltas muy graves:

«... -El acoso sexual y/o moral o psicológico.»

Sanciones:

- Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

- Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Despido.

4.5 Disposiciones varias.

4.5.1 Protección de las víctimas.

En el caso de que se determine la existencia de acoso sexual y la sanción impuesta no determine el despido del/la agresor/a, INTECONS, S.A. tomará las medidas oportunas para que el/la agresor/a y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, siempre que sea posible, medidas sobre las que tendrá preferencia el/la agredido/a, medidas que no pueden suponer una mejora o detrimento de sus condiciones laborales.

4.5.2 Falsas denuncias.

En el caso que se determine la no existencia de acoso sexual, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determine la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

4.5.3 Represalias.

Si por parte del/la denunciado/a se produjeran represalias o actos de discriminación sobre el/la denunciante, se haya determinado la existencia, o no, de acoso sexual, se aplicaran las medidas disciplinarias correspondientes.

4.5.4 Las investigaciones se han de llevar a cabo con total respeto para todas las partes. Deben estar presididas por la independencia y la objetividad. Los investigadores no deben tener ninguna conexión con las partes, salvo la relación laboral existente.

4.5.5 Durante todo el proceso de seguimiento, todos los/as implicados/as podrán



ser asesorados/as por su representante de los/as trabajadores/as del centro o por su representante del CSS, si procede. Y/o por un abogado, cuando voluntariamente así lo desee el/la trabajadora.

El coste del asesoramiento legal de abogado, no correrá a cargo de la Empresa.

4.5.6 Seguimiento: el Director General o quien él delegue, pudiendo ser el departamento de prevención de riesgos laborales, junto con los/as asesores/as del punto anterior, en caso de existir acoso, supervisarán la situación posterior para asegurar que el acoso ha cesado. De dicho seguimiento se informará al Comité de Seguridad y Salud.

4.5.7 Difusión del protocolo: se dará publicidad a este protocolo mediante su envío a todos/as los/as Delegados/as de Prevención, Comités de Seguridad y Salud y, en su caso, personal designado en materia de PRL del Grupo de Empresas Claro Sol en sus distintas Delegaciones.

4.5.8 Confidencialidad: todos/as los/as participantes en el proceso guardarán confidencialidad sobre todo lo tratado, con el fin de salvaguardar la intimidad de los/as afectados/as. En caso de inobservancia se le aplicarán las medidas disciplinarias oportunas.

4.5.9 Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial.

Y para que así conste, firman en Madrid, a 5 de enero de 2007.-Servicio de PRL, Grupo de Empresas Claro Sol, José Antonio Otero Martín, M.^º Jesús Aranda Madrigal, Susana Hernández Hernández (incorporada abril 2008, suscribe protocolo) y José Manuel de Miguel García (incorporado febrero 2009, suscribe protocolo).

Recibí copia del protocolo.

Fdo.: El Comité de Seguridad y Salud / Delegados de Prevención / trabajadores designados.

