

II CONVENIO COLECTIVO DE DUNA TECNICOS, S.A.

Resolución de 29 de marzo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Duna Tecnicos, SA.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Duna Tecnicos, SA, (Código de Convenio número 90017552012009) que fue suscrito con fecha 24 de febrero de 2012 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, 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, 29 de marzo de 2012.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

II CONVENIO COLECTIVO DE DUNA TECNICOS, S.A.

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Funcional

El presente Convenio Colectivo tiene como finalidad regular las relaciones de trabajo que se produzcan entre la empresa de servicios Duna Tecnicos, S.A. y su personal dependiente.

El sector de actividad de dicha empresa es el de servicios de externalización, entendiéndose por tales aquellos consistentes en desarrollar procesos para terceras empresas poniendo los medios materiales, organizativos y humanos de Duna Tecnicos.

Artículo 2. Ámbito Territorial



El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa Duna Tecnicos y sus trabajadores, siendo de aplicación en todos sus centros y lugares de trabajo repartidos por todo el territorio nacional.

Artículo 3. Ámbito Personal

1.º Este convenio se aplicará a la totalidad de los trabajadores en plantilla que se establezcan en el ámbito territorial descrito en el artículo precedente, tanto fijos, fijos discontinuos o temporales, que presten servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa Duna Tecnicos, S.A.

2.º Quedan expresamente excluidos de dicha aplicación:

a) Quienes tengan limitada su actividad al mero desempeño de la actividad de Consejero o miembro de los órganos de representación de la sociedad mencionada, y siempre que aquella no implique el ejercicio de cualquier otra función que no sea la inherente a tal cargo.

b) El personal de alta dirección, contratado al amparo de lo prevenido en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 4. Vigencia

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2012 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2014, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 5. Revisión Salarial

El presente Convenio se concierta entre «Duna Tecnicos, S.A.» y su personal, mediante sus respectivas representaciones, empresarial y social (CID y UGT). El proceso de negociación del actual Convenio Colectivo, se ha llevado a cabo teniendo presente la relación de los proyectos actuales y futuros.

Ambas representaciones, empresarial y social, son conscientes del contexto económico actual y tienen como objetivos principales potenciar la actividad y el mantenimiento de los puestos de trabajo. Para alcanzar estos objetivos, los costes laborales y la productividad son factores esenciales. En este marco de negociación del convenio colectivo, ambas representaciones acuerdan:

Para el año 2012 la comisión negociadora del convenio acuerda prorrogar las tablas vigentes del 2011.

Para los años 2013, 2014 la comisión negociadora se compromete negociar las condiciones salariales durante el mes de enero de cada ejercicio.

Artículo 6. Prórroga y Procedimiento de Denuncia





El presente convenio colectivo se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma.

La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de un mes de antelación del vencimiento de la vigencia del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá formalizarse por escrito y deberá ser notificada por escrito a la otra parte y a la autoridad laboral, dentro del plazo establecido.

Una vez finalizada la vigencia de este convenio, en el plazo máximo de un mes se procederá a constituir la comisión negociadora. Ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiendo iniciar ésta en el plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Denunciado el convenio y hasta que no se logre el acuerdo expreso, todas sus disposiciones permanecerán vigentes hasta la entrada en vigor de uno nuevo o expirado el plazo máximo para su renovación si así lo determina la legislación vigente.

Artículo 7. Vinculación a la Totalidad

El articulado del presente Convenio forma un conjunto unitario e indivisible.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase nula alguna de las cláusulas integrantes del presente convenio y no lo desvirtúe en su esencia, se establece expresamente que el convenio seguirá vigente en todo aquel contenido que no resulte afecto a dicha nulidad.

En el caso que se produjese una resolución declarando la nulidad de un artículo o precepto, la Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de treinta días para efectuar la necesaria valoración y elaborar un nuevo redactado sustitutorio del declarado nulo.

Artículo 8. Compensación, Absorción y Garantía «ad personam»

1. 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. Quedarán asimismo absorbidos por el Convenio, en la medida que sea posible, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma del Convenio.

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





Artículo 9. Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo

En cuanto al régimen, procedimiento, derechos de consulta de los representantes de los trabajadores y efectos de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo reguladas en este convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. Comisión Paritaria

1.º De acuerdo con lo establecido con la legislación vigente, se crea una Comisión Paritaria del Convenio para la vigilancia e interpretación. Su composición estará integrada por cuatro miembros de la representación social vigente del Convenio y cuatro de la representación empresarial, si bien ésta quedará legalmente constituida la sesión paritaria cuando su número sea par en cada una de las representaciones, aun siendo inferior al número de ocho miembros. Tanto la representación empresarial como la social podrán delegar de forma fehaciente y acumular sus votos en uno varios de sus miembros, no resultando necesaria la asistencia de la totalidad de los mismos a las reuniones de la comisión cuando así lo estimen oportuno.

2.º Las funciones serán las de asesorar e informar a la Dirección y a los órganos de representación del personal sobre la interpretación de las cláusulas del Convenio, incidencias que pudieran producirse, vigilancia de lo pactado, estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes así como la interpretación y resolución, con carácter previo, de los conflictos colectivos que puedan derivarse de la aplicación del clausulado del convenio y en general, cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

3.º Esta Comisión Paritaria se reunirá cuantas veces sea necesario a petición de cualquiera de las partes, mediante notificación formal y orden del día de los temas a tratar. Para que las reuniones sean válidas, tendrán que asistir a las mismas como mínimo, dos de los miembros de cada una de las representaciones, asistidas si fuere necesario por dos asesores con voz pero sin voto. Se levantarán actas de las reuniones, en las que se indicarán los acuerdos alcanzados dentro de su propia competencia, en su caso, los votos particulares con su fundamento.

4.º Los acuerdos dentro de cada representación se tomarán por mayoría simple de cada una de las representaciones que conforman la comisión. Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán en el plazo máximo de siete días laborables, a petición escrita de cualquiera de los vocales de la comisión. En el plazo máximo de otros siete días laborables, la Comisión Paritaria emitirá dictamen sobre los temas planteados. En el caso de no emitirse dicho dictamen en el referido plazo, se entenderá por finalizado el trámite, quedando en libertad ambas partes para adoptar las medidas legales que correspondan en cada caso. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los



procedimientos de mediación regulados en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) en vigor en cada momento.

5.º A efectos de notificación el domicilio de la Comisión Paritaria será, Pj. Vicent Martín, n.º 13, Barcelona C.P. 08028.

Capítulo II. Organización del Trabajo

Artículo 11. Dirección y Control de la Actividad Laboral

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde a la Dirección, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la correcta realización de las actividades laborales correspondientes. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: dirección y trabajadores.

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.

Artículo 13. Ropa de Trabajo

La empresa facilitará a los trabajadores del Personal Operativo, 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. A tal efecto se abonará el plus de mantenimiento de vestuario de importe equivalente para los trabajadores del Grupo IV y V, tal y como figura en la tabla (Anexo I). A partir del segundo año la empresa facilitará al Personal Operativo, que por las características del servicio lo requiera, deba necesariamente llevar uniforme, las siguientes prendas de uniforme, con una vida útil de dos años:



Dos camisas de verano.

Dos jerseys.

Dos pantalones de verano.

Una cazadora.

Dos camisas de invierno.

Un pantalón de invierno.

Dos pares de zapatos.

Igualmente se facilitará, en caso de servicios en el exterior, las prendas de abrigo y de agua adecuadas. La empresa podrá entregar el total de las prendas relacionadas en el momento de la contratación del trabajador, o bien, las prendas que correspondan a la temporada, en el momento de cambio de vestuario por temporada o bien en los servicios que por sus características precisen un vestuario diferente al relacionado, la empresa podrá adaptar dicho vestuario adecuándolo a las necesidades del mismo, pudiendo modificar total o parcialmente la relación de prendas adjuntas. Al margen de la periodicidad señalada, las prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren por un uso adecuado.

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. Jornada de Trabajo

Artículo 14. Jornada de Trabajo

1. La jornada anual de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio será de 1.776 horas anuales para los años 2012 y 2013. Para el año 2014 será de 1768.

Según lo mencionado en el párrafo anterior el trabajador contratado deberá cumplir la jornada anual establecida. Para ello, se establecerá un arrastre de horas individualizado. Su regularización se efectuará a final de año, bimensual o finalización del contrato, abonando o descontando según proceda.

Se pacta la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada en cada una de las mensualidades, respetando los límites establecidos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. Se considerará jornada de trabajo efectivo cuando el trabajador esté a disposición de la empresa a requerimiento de ésta. En base a ello, las partes firmantes de este convenio acuerdan la posibilidad de creación de una bolsa horaria si las necesidades organizativas, económicas o de producción lo hicieran necesario. Su regulación, funcionamiento y control estará a cargo de la





Comisión Paritaria del Convenio, entendiéndose que el porcentaje de distribución irregular de la jornada establecido por Ley será el mínimo a fijar dentro de dicha bolsa horaria.

2. A los trabajadores que estén contratados a jornada a tiempo parcial se les distribuirá la jornada de forma que se les asegure un descanso semanal de día y medio consecutivo.

3. Los descansos entre jornadas tendrán una duración mínima de doce horas.

4. Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un período de descanso durante la misma de 15 minutos consecutivos. Este período de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

5. La organización de los servicios se establecerá mediante cuadrantes, que se pondrán en conocimiento del personal con 1 semana de antelación, salvo servicios extraordinarios o de nueva creación, en cuyo caso se entregará el cuadrante con la mayor antelación posible.

Artículo 15. Calendario Laboral

Cada centro de trabajo tendrá su propio calendario laboral. El mismo deberá ser expuesto en el tablón de anuncios del centro, dentro del primer trimestre de cada año de vigencia de este convenio.

Artículo 16. Horas Extras

1. Dada la actual situación de paro registrado, las horas extraordinarias deberán tener un carácter altamente excepcional. A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, las derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o labores de mantenimiento.

2. Las horas extraordinarias se computarán mensualmente de forma individual, abonándose en la nómina correspondiente. El importe de las mismas será el precio según figura en la tabla salarial.

Artículo 17. Permisos Retribuidos

1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador o pareja de hecho debidamente registrada.

b) Dos días naturales en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica o



internamiento del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos de ambos cónyuges (incluidas parejas de hecho debidamente registradas).

c) Dos días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge, padres, hijos y hermanos de ambos cónyuges, abuelos y nietos (incluidas parejas de hecho debidamente registradas).

d) Dos días naturales en caso de paternidad o adopción de un hijo. En caso de parto múltiple corresponderán tres días naturales.

e) En los supuestos b), c) y d) anteriores el plazo será de 4 días cuando tal motivo necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 200 kilómetros por trayecto. No obstante, no se aplicará de esta distancia mínima de 200 kilómetros de distancia por trayecto cuando el desplazamiento tenga que efectuarse desde territorio peninsular a las Islas, a Ceuta o a Melilla, o desde cualquiera de estos lugares a la península.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de un 20% de las horas de las horas laborables en un período de tres meses, Duna Tecnicos podrá pasar a la situación de excedencia forzosa, conservando el puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, según establece el Estatuto de los Trabajadores, art. 46. 1.

g) Por el tiempo indispensable para la renovación del permiso o carnet oficial que deba poseer el trabajador, siempre y cuando dicho permiso o carnet sea indispensable para desarrollar su puesto de trabajo.

h) Un día por traslado del domicilio habitual. No serán acumulables al permiso por matrimonio. Los apartados de este artículo que hacen referencia a las parejas de hecho, requerirán, para ejercer el derecho, la previa justificación de este extremo mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, siempre que lo soliciten con una antelación de 48 horas, salvo en los casos de extrema urgencia que se comunicará a la mayor brevedad posible.

j) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento para la



lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas y sustituirlo por 15 días naturales a disfrutar de manera ininterrumpida e inmediatamente después del período de descanso maternal. La opción de acumulación deberá solicitarse al menos con 15 días de antelación a la conclusión del período de descanso de maternidad. En el caso de que la madre y el padre trabajen, estos derechos sólo podrán ser disfrutados por uno de ellos.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

Si a la terminación de la relación laboral, el trabajador ha disfrutado del período íntegro de lactancia siendo éste superior al tiempo de lactancia generado, el exceso le será descontado en la liquidación definitiva (supuesto de acumulación del período de lactancia en jornadas completas).

k) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier otra causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora.

l) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la integración integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

m) Del mismo modo, serán de aplicación los permisos que la legislación laboral reconozca en cada momento.

2. Visitas Médicas: los trabajadores tendrán derecho a ausentarse, previo aviso, de su puesto de trabajo para acudir al centro de atención primaria para la visita con su médico familia-especialista por el tiempo imprescindible, entiendo por tiempo imprescindible el espacio invertido en el desplazamiento de acudir al centro de atención primaria, con un máximo de 1 hora, el período en ser visitado en consulta y el trayecto de acudir a su puesto de trabajo, con un tope de 1 hora desde que finaliza su estancia en el centro médico.

Para justificar la visita y el tiempo empleado, el trabajador deberá entregar ese

mismo día a su responsable de centro un volante del centro médico donde deberá constar día, hora de entrada y salida, sello y firma del centro- del médico y, si por razones horarias-turno del centro no fuera posible, en el siguiente día hábil. Su no justificación o acreditación documental, según lo descrito, habilitará a la empresa a descontar todo esa jornada en la nómina del mes afectado. La duración total de ausencia en el puesto de trabajo regulado en este apartado, visitas médicas, no podrá exceder de 4 horas por visita».

Artículo 18. Complementos de Incapacidad Temporal

1. Enfermedad Común o Accidente no Laboral.

En caso de baja por contingencias comunes la empresa complementará hasta el 75% del salario real desde el primer día, con el tope máximo de la base de cotización de contingencias profesionales, hasta el nonagésimo día. En ambos casos, sólo se abonará la primera baja del año en curso y siempre que se supere el período de prueba según el grupo profesional.

A los efectos del presente artículo, el salario real estará constituido por la totalidad de las percepciones salariales en jornada ordinaria, obtenidas por el trabajador en los 12 meses anteriores a la fecha en que se hubiere producido el hecho causante. Este complemento por IT se percibirá siempre que se justifiquen estas bajas a través de los partes de incapacidad expedidos por la mutua de accidentes o la seguridad social.

2. Enfermedad Profesional o Accidente Laboral.

La empresa abonará en caso de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales, hasta el 100% del salario real, a partir del mismo día del accidente con el tope máximo señalado en la legislación sobre accidentes de trabajo.

En ambos casos, sólo se abonará la primera baja del año en curso y siempre que se supere el período de prueba según el grupo profesional.

La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador alegado para justificar la inasistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa del trabajador a someterse al mismo determinará la suspensión de los derechos económicos derivados de la situación de IT.

Artículo 19. Vacaciones

Las vacaciones serán de 30 días naturales para todo el personal que lleve un año al servicio de la empresa. El calendario vacacional se expondrá durante el primer trimestre en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo. El cómputo de las vacaciones no podrá comenzar ni en día festivo, ni en el día de libranza del



trabajador, salvo que el trabajador haya sido contratado para trabajar en días festivos, o por cuadrante le corresponda trabajar ese día festivo.

Excepcionalmente, el trabajador podrá solicitar el disfrute de algún día suelto, a descontar de las vacaciones, por motivos personales. Deberá solicitar el disfrute del día de vacaciones con una antelación de diez días laborables. La empresa deberá dar respuesta a la solicitud en un plazo de cinco días laborables, a contar desde la fecha de solicitud. No obstante, cualquier trabajador tendrá la posibilidad de pactar individualmente su período de vacaciones anuales, con la empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute de las vacaciones.

Si el trabajador causara baja antes del 31 de diciembre del año en que haya disfrutado las vacaciones, se le descontará de la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados en exceso.

Artículo 20. Excedencias

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración 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 estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 2 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la



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

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

No obstante, cuando el trabajador forma parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes existentes en el grupo profesional que hubiera o se produjeran en la empresa.

Capítulo IV. Contratación

Artículo 21. Principios Generales

1. Los representantes de los trabajadores y la representación empresarial firmantes del presente Convenio Colectivo entienden la necesidad de proceder a una regulación de la contratación en la empresa, adecuando la misma a las realidades de la actividad que se presta, y pretendiendo, con ello, contribuir a la competitividad de la empresa y a la mejora del empleo mediante la reducción de la temporalidad y la rotación en el mismo. Conscientes de ello, convienen en establecer que el personal que presta sus servicios en la empresa debe integrarse en dos esquemas de organización, que definen como personal de interno, de un lado, y personal operativo, de otro.

A. Personal interno: el trabajador cuyas funciones se centran en la ejecución de actividades de permanente necesidad para la empresa.





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

2. Los contratos a tiempo parcial que se celebren se registrarán por lo dispuesto por la legislación vigente en cada momento. En caso de formalizarse pactos de horas complementarias, el número de horas complementarias no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial. En cuanto a la distribución y forma de realizarlas, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de cuarenta y ocho horas.

Artículo 22. Personal Interno

Por lo que representa al personal interno la empresa se compromete a fomentar el empleo estable, aplicando el principio de causalidad en la contratación, de forma que los puestos de trabajo fijos se correspondan con contratos por tiempo indefinido, sin perjuicio de aquellas circunstancias en las que, de conformidad con la ley, se utilicen las modalidades de contratación de duración determinada y temporal.

Artículo 23. Personal Operativo

El personal operativo es aquel que ejecuta sus trabajos en los servicios que se conciertan por Duna Tecnicos para un tercero.

1. Contratación indefinida:

Ambas representaciones, expresan su preocupación por dotar a los trabajadores de los mayores niveles de estabilidad posibles.

En base a ello la empresa se compromete a tener hasta un mínimo de un 40% de la plantilla con contratos indefinidos en plantilla; este porcentaje obrará sobre el total de contratos temporales superiores a un año. Este objetivo se alcanzará al llegar al final del período de vigencia de este convenio.

2. Contrato por obra o servicio determinado:

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

3. La empresa deberá entregar copia básica de los contratos de trabajo escritos





de duración determinada a los representantes legales de los trabajadores, en la forma legalmente establecida.

Artículo 24. Extinción del Contrato por Obra y Servicio Determinado por Disminución del Volumen de la Obra o Servicio Contratado.

Extinción contrato por obra y servicio:

Será personal contratado por obra o servicio determinado aquel cuya misión consista en atender a la realización de una obra o servicio determinado según lo descrito en el artículo anterior. Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

Cuando se finalice la obra servicio.

Cuando el cliente resuelve el contrato de arrendamiento de servicio, cualquiera sea la causa.

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

A efectos de determinación de los trabajadores afectados por esta situación se tendrá en cuenta en la elección del trabajador/es afectado/s, la evaluación del puesto de trabajo-centro, con los siguientes índices de valoración de puesto de trabajo (índice de productividad, absentismo y antigüedad trabajador/centro) así como las cargas familiares, entre otros.

El cese se comunicará al trabajador por escrito, y con una antelación mínima de 15 días en el caso de que el tiempo trabajado sea superior a un año. No obstante la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos, calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio.

Artículo 25. Contrato Eventual por Circunstancias de Producción

Cuando por necesidades del servicio o circunstancias del mercado exista un aumento o acumulación de tareas o exceso de pedidos, la empresa podrá formalizar esta modalidad contractual. La duración del mismo será de 6 meses, dentro de un período de 12 meses, contados desde el momento de la efectiva incorporación del trabajador. En caso de que el contrato eventual se concierte por un período inferior a la duración máxima establecida anteriormente, podrá prorrogarse mediante acuerdo entre las partes, por una única vez, sin que la duración total pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 26. Contrato de Interinidad



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

Artículo 27. Ingresos

La empresa fomentará en la medida de lo posible la promoción interna del personal existente ante la vacante en un grupo profesional superior.

Artículo 28. Período de Prueba.

1. Se establece expresamente los siguientes períodos de prueba:

G. I y II: Estos dos grupos profesionales, 6 meses.

G. III: Para este grupo profesional, 3 meses.

G. IV y V: Para este grupo profesional, 2 meses.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y las obligaciones correspondientes a su grupo profesional como si fuera de plantilla, excepto de los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga a derecho a indemnización alguna.

3. Transcurrido el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

4. La situación de incapacidad temporal (I.T) que afecte al trabajador durante el período de prueba no interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 29. Ceses Voluntarios

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo con los siguientes plazos de preaviso:

Grupo I y II:	Dos meses
Grupo III:	Un Mes
Grupo IV y V:	Quince días

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la



indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día retraso de preaviso, calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio.

El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa deberá vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

Las liquidaciones se pondrán de los trabajadores se pondrán a disposición de los trabajadores dentro del plazo de los diez días hábiles siguientes a la fecha de la baja.

Sin embargo, sin en el momento de causar baja en la empresa, el trabajador no hubiera devuelto los útiles, herramientas, prendas de trabajo, documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla, la empresa podrá descontar de la liquidación el valor de dichos elementos.

Capítulo V. Movilidad del Trabajador

Artículo 30. Movilidad Funcional

En el ejercicio de sus facultades directivas de la empresa podrá adjudicar al personal otras tareas o funciones acordes con su grupo profesional. Dicha movilidad se ajustará a los siguientes principios generales:

- a) La movilidad no podrá perjudicar la formación profesional de los trabajadores.
- b) El trabajador tendrá derecho a las retribuciones de las funciones que efectivamente realice, excepto de que se trate de la realización de funciones con inferior retribución, en cuyo caso se mantendrá la retribución de origen, salvo que el cambio se produjera a petición del trabajador, en cuyo caso su retribución será la correspondiente al nuevo grupo profesional. De tal circunstancia se informará al comité de empresa.
- c) Será nulo todo despido objetivo basado en ineptitud sobrevenida o falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales producto de dicha movilidad, siempre y cuando se trate de tareas que pertenezcan al mismo grupo profesional.
- d) La empresa comunicará la movilidad a los representantes de los trabajadores, con la periodicidad y duración de tal medida, según lo prevenido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- e) No obstante, la movilidad deberá estar justificada por motivos organizativos, técnicos o de producción.

Artículo 31. Movilidad Geográfica



Lugar de trabajo.

1.º La Dirección de la Empresa podrá desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos de aquel en que presten sus servicios durante cualquier plazo de tiempo fundamentando dicho desplazamiento en razones técnicas, organizativas, de producción o de contratación, referidas a la actividad empresarial. Esta facultad se deriva por una parte, del carácter de los servicios contratados y de otra, de la temporalidad de éstos.

Dicha facultad no sólo se refiere al cambio de centro, sino también al cambio de puesto de trabajo, ya sea en el mismo centro o en otro.

Podrá ser un centro dentro de la misma localidad, entendiéndose por tal tanto el municipio como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados con medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora a la entrada y/o salida de los trabajadores. Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de la empresa.

No obstante lo anterior, el personal podrá ser desplazado a otros centros de trabajo de la misma provincia manteniendo como mínimos, las condiciones económicas estipuladas en su contrato, efectúen las mismas o distintas funciones. Si el traslado supera un radio de 40 kilómetros contados desde el centro de trabajo para el que fue contratado, percibirá una compensación económica de 0,25 euros por kilómetro si utiliza vehículo propio, o el importe del billete por utilización de transporte público, previa justificación.

2.º En los desplazamientos voluntarios, mediante petición escrita del trabajador, no procederán las compensaciones previstas en el párrafo anterior. Tampoco se procederá a dichas compensaciones, cuando se deba el desplazamiento a otro centro de trabajo a circunstancias de fuerza mayor. Se entenderá por fuerza mayor cualquier circunstancia ajena a las partes del contrato, individual o colectiva que se produzca en el centro de trabajo donde el trabajador presta sus servicios y que imposibilite el desarrollo normal de la actividad laboral y no sea imputable ni al trabajador ni a la empresa.

Igualmente podrá la empresa efectuar los cambios de horario que estime necesarios con respecto a la jornada pactada en el presente convenio, con el debido conocimiento de los representantes de los trabajadores, en su caso. Cuando se trate de un cambio que tenga consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo, el procedimiento a seguir será el establecido en el art. 41 del Estatuto de Trabajadores.

3.º En los casos que la movilidad geográfica implique la necesidad de cambiar de



domicilio, se estará a lo dispuesto en el art. 40 del Estatuto de Trabajadores.

Capítulo VI. Régimen Salarial del Personal de Estructura

Artículo 32. Estructura de la Retribución

La retribución de los trabajadores de estructura estará integrada por:

- a) El salario base de Convenio.
- b) Los complementos salariales establecidos en el presente Convenio.
- c) Gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mensual.
- d) Percepciones extrasalariales.

Artículo 33. Salario Base de Convenio

1. El salario base de Convenio es la parte de la retribución abonada a los trabajadores, en función de su grupo y nivel profesional de encuadramiento, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio. El importe del mismo es el que figura en la tabla anexa.

Artículo 34. Complementos Salariales

1. Los trabajadores de Duna Tecnicos 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:

- a) Puesto de trabajo. En este complemento, las partes contratantes de este convenio incluyen expresamente el Complemento de Jefe de equipo: Tendrán derecho a este complemento los trabajadores, que no teniendo reconocido el nombramiento en su nómina, y realizando trabajos de mano de obra directa, asume el control del trabajo de un grupo de trabajadores (ejerce como jefe de equipo en suplencia). El grupo de trabajadores será en número, no inferior a tres, ni superior a doce. Este complemento se abonará durante el tiempo que ejerza la función. El plus que percibirá el jefe de equipo interino consistirá en un 10 por 100 del salario base convenio.
- b) Cantidad o calidad de trabajo.
- c) Plus de trabajo nocturno.
- d) De carácter personal, excepto antigüedad.

2. Puesto de trabajo: Se devengarán cuando así se acuerde mediante pacto





individual o colectivo entre empresa y trabajador en virtud de las especiales características del puesto de trabajo asignado. No tendrán carácter personal ni consolidable, por lo que se suprimirá su abono cuando dejen de efectuarse las funciones o desaparezcan las condiciones que dieron lugar a su devengo.

3. Cantidad o calidad de trabajo: Se devengarán por razón de una mayor cantidad o de una mejor calidad de trabajo, cuando así se pacte en el ámbito de cada empresa, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

4. Plus por trabajo nocturno: Salvo que el trabajo convenido sea nocturno por propia naturaleza, los trabajadores que presten jornada nocturna tendrán derecho a percibir un complemento salarial en cuantía equivalente al 25 por 100 del salario base de Convenio.

5. Personal: Tales como aplicación de títulos, idiomas o conocimientos especiales, o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales del trabajador y que no haya sido valorado al ser fijado el salario base.

Artículo 35. Mejoras Voluntarias

El régimen de las mejoras retributivas se regirá por lo prevenido en el pacto individual o en el acto de concesión unilateral del empresario.

Artículo 36. Gratificaciones Extraordinarias

Los trabajadores de Duna Tecnicos tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año (Junio y Navidad), en cuantía equivalente al 100 por 100 del salario base mensual de Convenio. Las pagas extraordinarias se prorratearán dentro de las 12 mensualidades.

Artículo 37. Percepciones Extrasalariales

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

Se establece un plus de transporte. El importe es una cantidad fija para todos los grupos tal y como figura en la tabla (Anexo I). Así mismo los trabajadores encuadrados en el Grupo IV percibirán una cantidad fija mensual en concepto de plus vestuario, tal y como establece la tabla (Anexo I).

Capítulo VII. Derechos Sindicales

Artículo 38. Medios a Disposición de los Trabajadores

1. Tablón de anuncios.-La empresa pondrá disposición de los representantes 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 locales 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 lo permitan.

Artículo 39. Crédito Horario

Los Delegados de Personal y los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un 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 48 horas de antelación, salvo en los casos de extrema urgencia en los que se comunicará en la mayor brevedad posible.

Artículo 40. Derecho de Información

En cuanto a los 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 de los trabajadores guardarán sigilo profesional en todo lo referente a la información recibida por 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 de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Utilización del correo electrónico. Si la empresa cuenta con sistemas operativos que lo permitan, y constituyan el medio habitual de trabajo y comunicación, la representación legal de los trabajadores en la empresa (delegados de personal, miembros de los comité de empresa y delegados sindicales), en el ejercicio y ámbito de sus funciones representativas, podrá acceder a la utilización del correo electrónico, respetando en todo caso la normativa de protección de datos, con la finalidad de transmitir información de naturaleza sindical y laboral, de acuerdo con lo que dispone el artículo 8 de la LOLS. La utilización del correo electrónico para estos fines, que deberá realizarse con criterios de racionalidad, tendrá las siguientes condiciones:

Las comunicaciones no podrán perturbar la actividad normal de la empresa.





El uso del correo electrónico no podrá perjudicar el uso específico empresarial para el que haya sido creado. A estos efectos la empresa podrá determinar las condiciones de utilización para fines sindicales.

La utilización de estos medios telemáticos no podrá ocasionar gastos adicionales al empleador.

Artículo 41. 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 del 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 VIII. Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 42. Salud Laboral

La empresa y los trabajadores cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre Seguridad y Salud Laboral, basándose en lo indicado en la Ley 31/1995 de 8 de Diciembre de Prevención de Riesgos Laborales (modificada por la ley 54/2003 de 12 de Diciembre de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales) y en todas las disposiciones legales de su desarrollo.

Artículo 43. Ley de Violencia de Género

La empresa tendrá especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a petición de los trabajadores/as que lo sufran, los derechos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004, sobre medidas de protección integral contra la violencia de género y donde se reconocen los siguientes derechos a los trabajadores/as víctimas de violencia de género, los cuales se reseñan a continuación a modo orientativo:

Reducción de jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo: la trabajador/a 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 o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Cambio de centro de trabajo: la trabajador/a 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 trabajador/a 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 trabajador/a. Terminado este período, la trabajador/a 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 trabajador/a que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Dicha suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 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 3 meses, con un máximo de 18 meses.

Extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a desempleo: El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajador/a que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Reconocimiento de causa justificada a las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por situaciones físicas o psicológicas, acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Artículo 44. Reconocimientos Médicos

La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo, a través de los reconocimientos periódicos.

Dichos reconocimientos médicos se realizarán sólo si son aceptados voluntariamente por el trabajador, salvo en los siguientes casos que serán de obligado cumplimiento:

1. Para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud.
2. Para verificar si el estado de la salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa.
3. Para la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad cuando se establezca así en una disposición legal.
4. Para cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedad profesional.

Artículo 45. Medios de Protección

La empresa queda obligada a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo, adecuados a los trabajos que realizan.

Capítulo IX. Formación Profesional

Artículo 46. Principios Generales

De conformidad con lo establecido por el art. 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la formación profesional que presta sus servicios a 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 47. Objetivos

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

- La adaptación al puesto de trabajo y sus modificaciones.
- La especialización dentro del propio trabajo.
- La reconversión profesional.
- La ampliación de los conocimientos de los trabajadores, aplicables a las actividades de la empresa.

Artículo 48. Información

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

Artículo 49. Cursos



La asistencia a cursos de formación organizados por la empresa será obligatoria cuando se desarrollen dentro de la jornada laboral o, si es fuera de ella, se compense con el mismo tiempo dentro de la jornada ordinaria.

Capítulo X. Sistemas Telemáticos de la Empresa

Artículo 50. Acceso a los Medios Telemáticos

1. Los medios electrónicos e informáticos son instrumentos que la empresa pone a disposición de los trabajadores para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo.
2. Los trabajadores, que por sus funciones tengan acceso a internet, intranet y/o correo electrónico, harán un uso razonable de los medios telemáticos, de acuerdo con los principios de la buena fe contractual.

Artículo 51. Utilización de Correo Electrónico

Las empresas que faciliten la utilización de cuentas de correo electrónico a sus trabajadores, podrán limitar el uso de dichas cuentas para fines corporativos, para la comunicación entre trabajadores, clientes, vendedores, socios, y cualesquiera otros contactos profesionales. En este sentido, podrán establecer las normas y prohibiciones oportunas para evitar el uso extra profesional del correo electrónico.

Artículo 52. Uso de Internet

1. Las empresas podrán regular el uso de internet de aquellos trabajadores que sean usuarios de los sistemas telemáticos propiedad de la empresa, y tengan acceso a redes públicas como internet, grupos de noticias u otras utilidades. Para ello, las empresas podrán limitar este acceso a los temas relacionados con la actividad de la empresa y los cometidos del puesto de trabajo del usuario, dentro y fuera del horario de trabajo.
2. Con independencia de la regulación que pueda hacerse en el seno de la empresa, no estará permitido el acceso a redes públicas con fines personales o ajenos a la actividad empresarial, así como, el acceso a debates en tiempo real (chat, skipe), telnet, mensajería electrónica, tipo MSN y similares. También podrán establecer la prohibición de acceso, archivo, almacenamiento, distribución, carga y descarga, registro y exhibición de cualquier tipo de imagen o documento de cualquier temática ajena a la empresa.

Artículo 53. Control Empresarial

La empresa podrá adoptar las medidas de verificación de los sistemas informáticos que crea necesarias con el fin de comprobar su correcta aplicación, poder certificar el óptimo rendimiento y seguridad de la red de la empresa y que





su utilización por parte de los trabajadores usuarios no derive a fines extraprofesionales.

A estos efectos la empresa podrá utilizar software de control automatizado para controlar el material creado, almacenado, enviado o recibo en la red de la empresa, así como controlar sitios visitados por sus trabajadores usuarios en internet, espacios de charla o grupos de noticias, revisar historiales descargados de la red de internet por usuarios de la empresa, revisar historiales de mensajes, de correo electrónico enviados y recibidos por los trabajadores usuarios.

En la adopción de las medidas de verificación de los sistemas telemáticos habrá de tenerse en cuenta:

El acceso ha de ser necesario para facilitar razonablemente las operaciones empresariales; si existen medios de menor impacto para el empleado, la empresa hará uso de ellos.

La privacidad y la dignidad del usuario estarán siempre garantizadas.

El correo electrónico y los archivos serán inspeccionados en el puesto de trabajo, durante las horas de trabajo normales con la asistencia de los representantes legales de los trabajadores o en su defecto por otro empleado de la empresa.

El correo electrónico y archivos serán inspeccionados en la presencia del usuario afectado.

La denegación de acceso por parte del usuario, de acuerdo con los términos establecidos en este capítulo, dará lugar a que la empresa imponga la sanción que en este convenio se establezca.

Capítulo XI. Régimen Disciplinario

Artículo 54. Principios Ordenadores

El presente Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de los trabajadores.

La dirección de empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones según la normativa legal vigente en los términos estipulados en el presente





Acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta de las mismas (sanciones) a los responsables de cada centro asignados.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

Artículo 55. Graduación de las Faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves.

Faltas leves:

1. Dos faltas de puntualidad en un mes sin causa justificada.
2. La no comunicación con la antelación debida de una falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo. En este último, deberá justificarse como máximo 24 horas después de haberlo podido hacer.
3. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por periodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
4. Falta de aseo y limpieza personal.
5. Falta de atención o diligencia en el desarrollo del trabajo encomendado.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. Pequeños descuidos en la conservación del material del que fuera responsable.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
9. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
10. Falta de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo.
11. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.



12. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicio o riesgos para las personas o las cosas.

Faltas graves:

1. Hasta cuatro faltas de puntualidad al trabajo durante un mes, sin causa justificada.

2. Faltar dos días al mes sin justificación. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero /a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

3. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

4. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando con ello un perjuicio al desarrollo laboral.

5. Cambiar, mirar, revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.

6. La negligencia o imprudencias graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

7. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

9. La negligencia grave en la conservación y utilización de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

10. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

11. La reincidencia en cualquier falta leve en un periodo de dos meses, en la que hubiere mediado sanción.

12. La inasistencia a cursos de formación profesional en horario de trabajo.

13. Toda conducta que infrinja lo estipulado en el capítulo X, que no tenga la





consideración de muy grave.

Faltas muy graves:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el periodo de tres meses, o de diez durante seis meses.
2. Faltar al trabajo más de dos días del mes sin justificación.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en gestiones encomendadas.
4. El hurto, el robo y la apropiación indebida, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante el desarrollo de su actividad laboral.
5. La simulación comprobada de accidente o enfermedad. Se entenderá que existe infracción laboral cuando, encontrándose en baja el trabajador por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
6. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos y departamentos de la empresa.
7. La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo o en la imagen de la empresa y/o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas muy graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
9. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada o aun por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable para la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
10. El abuso grave de autoridad para con los subordinados.
11. La desobediencia e indisciplina reiteradas o continuadas en el trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.
12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.



13. Haber recaído sobre el trabajador sentencia en firme de los Tribunales de Justicia competentes, por delitos o faltas de robo, hurto, estafa, malversación cometidas fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor.

14. La imprudencia o negligencia inexcusables en el desempeño del trabajo, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan graves daños a la empresa.

15. El acoso en el trabajo.

16. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa, así como la realización de actividades que impliquen competencia desleal para la misma.

17. La inasistencia a cursos de formación en prevención de riesgos laborales que la empresa determine.

18. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.

19. La reincidencia en comisión de falta grave en un periodo de dos meses, siempre que ésta haya sido objeto de sanción.

20. Toda conducta que infrinja lo estipulado en el capítulo X, por su trascendencia, tenga el carácter muy grave para los intereses empresariales.

Artículo 56. Sanciones.

Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y las circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Faltas leves: Amonestación verbal o amonestación escrita.

2. Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

3. Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis y un días a sesenta días o despido.

Las notas desfavorables que consten en los expedientes personales de los trabajadores por faltas cometidas, se cancelarán en los plazos siguientes: en las faltas leves, a los tres meses; en las graves, a los seis meses, y en las muy graves, al año.

Capítulo XII. Clasificación Profesional

Artículo 57. Clasificación Profesional





Los puestos de trabajo consignados en el presente convenio son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tenerlos cubiertos, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

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

Las empresas podrán conceder y revocar libremente poderes al personal que estime oportuno y siempre que no implique apoderamiento general. Aquella circunstancia no variará a la clasificación que por sus funciones le corresponda sin perjuicio de la mayor retribución que, por el otorgamiento de poderes se le conceda.

Artículo 58. Grupos

La clasificación profesional se estructurará en los siguientes grupos:

Grupo I. Personal directivo y titulado:

Director General.

Director de Departamento.

Titulado de Grado Superior.

Titulado de Grado Medio.

Director de Área.

Delegado.

Jefe de Departamento.

Grupo II. Personal Administrativo:

Jefe de primera Administrativo.

Jefe de segunda Administrativo.

Oficial de Primera.

Oficial de Segunda.

Jefe de Ventas.

Vendedor.



Auxiliar.

Aspirante.

Telefonista.

Grupo III. Mandos intermedios:

Jefe general de Operaciones.

Jefe de Operaciones.

Jefe de Servicios / Tráfico.

Inspector.

Grupo IV. Personal operativo:

Se clasificará en cinco niveles funcionales, teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que se desarrolle y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación profesional, teniendo como referencias las siguientes:

Nivel 0	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6
<ul style="list-style-type: none"> - Azafato/a. - Ordenanza. - Limpiador. - Reponedor. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cobrador. - Peón/Mozo. - Manipulador. 	<ul style="list-style-type: none"> - Oficial de 3.ª - Peón Especialista. - Mozo Especialista. 	<ul style="list-style-type: none"> - Lector. - Socorrista. - Oficial de 2.ª - Clasificador/ Repartidor. - Asistente Social 2.ª 	<ul style="list-style-type: none"> - Conductor. - Chófer. - Asistente Social 1.ª 	<ul style="list-style-type: none"> - Jefe de Sector. - Supervisor Oficial de Primera. 	<ul style="list-style-type: none"> - Titulado Grado Medio. - Titulado Grado Superior.

Artículo 59. Grupo I. Personal Directivo y Titulado

Este grupo I está integrado por los puestos de trabajo que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan:

Director General: Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de la empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

Director de Área o Departamento: Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las áreas o departamentos específicos en que la misma se estructure, dependiendo directamente de la Dirección general de la empresa.

Titulado de Grado Superior: Es el trabajador de estructura que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de doctor, licenciado o ingeniero, en cualesquiera dependencias o departamentos de la empresa.

Titulado de Grado Medio: Es el trabajador de estructura que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o departamentos de la empresa.

Delegado: Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que esta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal o centro de trabajo de importancia en la empresa.

Jefe de Departamento: Es quien con o sin título, bajo la dependencia directa de la dirección de que depende lleva la responsabilidad directa de uno o más departamentos.

Artículo 60. Grupo II. Personal Administrativo

Pertenecen a este grupo II profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos como medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional. Se clasifica en los puestos seguidamente relacionados, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

Jefe de Primera: Es el que provisto o no de poderes limitados, es encargado y tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad.

Jefe de Segunda: Es quien provisto o no de poder limitado está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia administrativa que tenga a su cargo, así como de distribuir los trabajos al personal que de él dependa.

Oficial de Primera de administración: Es el empleado mayor de veinte años, que bajo las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado, requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Oficial de Segunda de administración: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe, realiza tareas administrativas de carácter secundario que requieren conocimientos generales en técnica administrativa.

Jefe de Ventas: Es el empleado que a las órdenes de la Dirección, de Director comercial o del Delegado, en su caso, desarrolla la actividad cuya responsabilidad se delegue en él, tratando de obtener el máximo desarrollo de la empresa en la



zona de que es responsable; asimismo, le corresponde controlar y dirigir a los vendedores que tenga bajo su cargo, siguiendo las directrices marcadas por la Dirección.

Vendedor: Es el empleado cuya función consiste en vender y promocionar los servicios de la empresa, reportando a su respectivo Delegado o Jefe de Ventas.

Auxiliar: Es el empleado mayor de dieciocho años que se dedica a tareas y operaciones administrativas elementales.

Aspirante: Es el empleado de edad comprendida entre los dieciséis y dieciocho años, que se inicia en los trabajos de contabilidad y burocráticos para alcanzar la necesaria práctica profesional.

Telefonista: Es el empleado que tiene como principal misión estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica, pudiendo realizar tareas administrativas auxiliares.

Artículo 61. Grupo III. Mandos Intermedios

Jefe general de Operaciones: Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que esta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización a nivel operativo sobre todos los servicios de la empresa.

Jefe de Operaciones: Es el empleado que, procedente o no del grupo operativo, y por sus funciones humanas, públicas y profesionales, con plena responsabilidad y a las inmediatas órdenes de sus superiores de una forma más práctica que teórica, cuida y es responsable del orden, disciplina, vigilancia, distribución, asignación del trabajo y ejerce las funciones específicas que le son delegadas, con control general de todos los superiores sobre el comportamiento de sus empleados para su gratificación, promoción o sanción en el ámbito laboral.

Jefe de equipo: Es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia, teniendo una dependencia directa del Jefe de Operaciones o en su defecto del responsable del área de su influencia.

Inspector: Es aquel mando que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al Jefe de equipo o superior de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas y atender cuantas necesidades e incidencias del personal a su cargo.

Capataz: Es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios





de una empresa o centro de trabajo de importancia, teniendo una dependencia directa del Jefe de Equipo o en su defecto del responsable del área de su influencia.

Artículo 62. Grupo IV. Personal operativo

0. Nivel 0:

Azafata/o: Es la persona mayor de dieciocho años, encargada de recibir y dar atención a los clientes, de percibir sus necesidades, proporcionar la información que soliciten, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar, atendiendo las solicitudes de información. Prestará los servicios, tanto dentro como fuera de la empresa, en exposiciones, congresos, etc.

Ordenanza: Es el trabajador mayor de dieciocho años que, con elementales conocimientos y responsabilidad, se le encomiendan recados, cobros, pagos, recepción y entrega de correspondencia y documentos, pudiendo realizar en oficinas tareas de índole elemental por orden expresa de sus superiores.

Limpiador: Es aquella persona mayor de dieciocho años que se dedica a la limpieza y conservación de edificios y calles, así como de sus instalaciones, oficinas, despachos y viviendas.

Reponedor: Es el trabajador mayor de dieciocho años que realiza tareas de reposición de productos, normalmente en instalaciones de grandes superficies.

1. Nivel I:

Cobrador: Es aquel trabajador mayor de dieciocho años que realiza las funciones de cobranza de cualquier índole, sean recibos de luz, agua, bancarios, etc.

Peón: Es el trabajador que realiza tareas específicas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente un esfuerzo físico.

Manipulador: Es la persona que realiza trabajos auxiliares o de manipulación dentro de las diferentes etapas del proceso de producción.

2. Nivel II:

Manipulador Especialista: Es la persona que realiza trabajos auxiliares o de manipulación dentro de las diferentes etapas del proceso de producción con un grado especial de dificultad (peso, herramientas informáticas, etc.)

Oficial 3ª: Es el trabajador destinado a realizar aquellas funciones concretas y determinadas que, sin constituir oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad, una atención a aquellos trabajos que impliquen peligrosidad. Podrá





desarrollar su trabajo ayudado por la maquinaria necesaria para tareas de embalaje, carga y descarga y cumplimentación de formularios.

3. Nivel III:

Clasificador: Es el mayor de dieciocho años que realiza todas las labores de preparación previas a las de reparto, como pueden ser el clasificado, confección de partes, etc., así como los controles posteriores en caso de que le sea asignado debiendo realizar los partes que la organización del trabajo imponga para un control total del mismo.

Repartidor: Es el mayor de dieciocho años que realiza las labores de producción consistentes esencialmente en la entrega a domicilio diaria de los envíos, debiendo, asimismo, realizar la preparación de los mismos para su entrega. El desarrollo de su labor comprende, igualmente, la realización de la documentación precisa para llevar los controles exigidos respecto a las entregas e incidencias.

Oficial de Segunda: Es el empleado que ha acreditado poseer los conocimientos generales del oficio que se trate, adquiridos mediante formación sistemática o por una práctica eficiente y continuada, por lo que se encuentra capacitado para realizar los trabajos correspondientes a su oficio con la suficiente corrección y rendimiento.

Lector: Es la persona encargada de leer los contadores de agua, luz, gas, etc., y ocasionalmente distribuir facturas entre los usuarios.

Socorrista: Es el trabajador en posesión del correspondiente título federativo debidamente actualizado que le acredita como persona con los conocimientos necesarios para desempeñar las labores de vigilancia y prevención de accidente en el agua y recinto de baño. Asimismo es el responsable de las tareas de salvamento que fueran precisas, colaborando con el personal sanitario de la instalación en los casos de socorrismo en que pudiera ser necesario.

Asistente Social de Segunda: Es el trabajador mayor de dieciocho años y que con titulación necesaria se dedicará a la asistencia de y cuidado de personas disminuidas físicas y psíquicas, así como el cuidado de personas de la tercera edad.

4. Nivel IV:

Asistente Social de Primera: Es el trabajador mayor de dieciocho años y que con titulación necesaria se dedicará a coordinar tanto en los organismos públicos como privados la labor de asistencia social a disminuidos físicos y psíquicos, así como el cuidado de personas de la tercera edad y el gestionar un grupo de asistentes.





Conductor: Son aquellos trabajadores que estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, que podrá ser de su propiedad o facilitado por la empresa, deberán desempeñar los siguientes servicios: Recogida, trámite, cuidado, resguardo, transporte y entrega de documentos y paquetería.

Chófer: Es aquel trabajador que, estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, desarrolla los servicios de traslado de personal, utilizando para ello un vehículo aportado por la empresa o ajeno a la misma.

5. Nivel V:

Jefe de Sector: Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los otros grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuran, así como el que está al frente de la Administración de una sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Jefe de Operaciones o delegado de la misma, si lo hubiere.

Oficial de Primera. Es el trabajador que, con suficiente dominio de los conocimientos teórico-prácticos del oficio de que se trata se encuentra capacitado para practicarlo con tal grado de perfección que pueda llevar a cabo trabajos generales del mismo, así como aquellos otros que exijan especial empeño y delicadeza, orientando al propio tiempo la labor de los oficiales de segunda, ayudantes y auxiliares.

Supervisor: Es aquel mando que con la responsabilidad limitada a su área de actividad, tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al Jefe de Operaciones o superior de cuantas incidencias observe en la prestación de servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas y atender cuantas necesidades e incidencias del personal a su cargo.

6. Nivel VI:

Titulado de Grado Medio: Es el trabajador operativo que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualquiera de los servicios contratados por la empresa.

Titulado de Grado Superior: Es el trabajador operativo que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de doctor, licenciado o ingeniero, en cualquiera de los servicios contratados por la empresa.

Artículo 63. Grupo V. Personal de Nuevo Ingreso

La finalidad de creación de este grupo profesional radica en la falta de experiencia y conocimientos de aquellos trabajadores contratados inicialmente en la empresa, pues en el sector de externalización de servicios/outsourcing los

servicios contratados demandan un nivel de productividad óptima, que sólo se alcanza transcurrido un periodo de tiempo (curva de aprendizaje). Estos trabajadores no llegan a los estándares de calidad y productividad exigidos en el servicio. Por tanto, todo aquel trabajador que se incorpore desde la firma del presente convenio y que por sus funciones se encuentren asimilados en los Niveles 0 o 1, quedarán encuadrados en este Grupo Profesional V. Su retribución será la establecida en la tabla del presente artículo y su permanencia será de 4 meses. Una vez cumplido dicho periodo ascenderán a los Niveles 0 o 1 del Grupo IV a todos los efectos, pues habrán alcanzado la experiencia y conocimientos que precisa el Grupo IV».

Grupo V. Nuevo ingreso

Grupo V	Salario Base 14 Pagas 2012	Plus. Transporte 12 Pagas 2012	Plus. Vestuario 12 Pagas 2012	Total Bruto Mes 2012	Tablas Duna Tecnicos 2012	H. Extra 2012
Nivel 0	675,01	96,50	40,96	812,47	11.099,66	6,35
Nivel 1	763,08	96,50	40,96	900,54	12.332,64	6,98

Capítulo XIII. Resolución Extrajudicial de Conflictos

Artículo 64. Resolución Extrajudicial de Conflictos

Las partes acuerdan su adhesión al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos Laborales (ASEC) vigentes en cada momento, sujetándose, por tanto, íntegramente al funcionamiento del servicio interconfederal de mediación y arbitraje (SIMA), así como a los distintos órganos de mediación y arbitraje de las CC.AA.

Capítulo XIV. Derecho Supletorio

Artículo 65. Derecho Supletorio

En lo no regulado por el presente Convenio Colectivo, y dada la no existencia de convenio colectivo sectorial de referencia por la actividad de la empresa, se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general vigentes en cada momento.

Disposición adicional 1.^a Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y Plan de Igualdad.

Habiendo negociado las partes medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral así como un Plan de Igualdad, estiman que no hay necesidad de llegar a un acuerdo sobre el Plan

de Igualdad, pues no hay motivos que lo justifiquen en la actualidad. Las partes acuerdan que durante la vigencia del presente convenio colectivo, la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores se reunirán a los efectos de poder alcanzar un acuerdo sobre dicho Plan de Igualdad, si las condiciones así lo determinan.

Sin embargo, la comisión negociadora de este convenio comparte la necesidad de plasmar en el mismo, cláusulas que permitan hacer realidad la plena incorporación de la mujer al mundo laboral, en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación de ningún tipo.

Con el objetivo anteriormente expuesto, pactan las siguientes cláusulas que forman un todo con el resto de contenidos del convenio.

a) Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

b) Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

c) En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

d) En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la empresa.

e) El nomenclátor de los distintos grupos se realizará en un lenguaje no sexista.

f) La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en los distintos grupos profesionales en él existentes será idéntica, independientemente del género al que pertenezcan las personas que lo ocupen.

Disposición final 1.ª

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

ANEXO I. 2012



TSAL	Salario 2012	Salario base 14 pagas	P. Transp. 12 Pagas	P. Vestuario 12 Pagas	Total bruto mes	Total anual 2012	H. Extra
Grupo I							
	Director General	1.853,30	96,43	0,00	1.949,73	27.103,36	
	Director de Departamento	1.543,54	96,43	0,00	1.639,97	22.766,76	
	Jefe de Departamento	1.357,69	96,43	0,00	1.454,12	20.164,83	
	Director de Área	1.290,11	96,43	0,00	1.386,55	19.218,79	
	Titulado de Grado Superior	1.192,54	96,43	0,00	1.288,98	17.852,79	
	Delegado	1.138,34	96,43	0,00	1.234,77	17.093,90	
	Titulado de Grado Medio	1.084,13	96,43	0,00	1.180,56	16.335,01	
Grupo II							
	Jefe de Primera Administrativo ..	1.104,25	96,43	0,00	1.200,68	16.616,71	
	Jefe de Ventas	1.104,25	96,43	0,00	1.200,68	16.616,71	
	Jefe de Segunda Administrativo ..	1.084,24	96,43	0,00	1.180,67	16.336,53	
	Oficial de Primera Administrativo ..	1.080,77	96,43	0,00	1.177,20	16.287,96	
	Oficial de Segunda Administrativo ..	956,68	96,43	0,00	1.053,11	14.550,71	
	Vendedor	787,97	96,43	0,00	884,40	12.188,74	
	Auxiliar Administrativo	775,46	96,43	0,00	871,89	12.013,58	
	Telefonista/Recepcionista	758,37	96,43	0,00	854,80	11.774,38	
	Aspirante	758,37	96,43	0,00	854,80	11.774,38	
Grupo III							
	Jefe General de Operaciones ..	1.543,54	96,43	0,00	1.639,97	22.766,76	
	Jefe de Operaciones	1.357,69	96,43	0,00	1.454,12	20.164,83	
	Jefe de Equipo	1.311,23	96,43	0,00	1.407,67	19.514,46	
	Inspector	1.203,38	96,43	0,00	1.299,82	18.004,57	
	Capataz	1.150,37	96,43	0,00	1.246,80	17.262,37	

TSAL	Salario 2012	Salario base 14 pagas	P. Transp. 12 Pagas	P. Vestuario 12 Pagas	Total bruto mes	Total anual 2012	H. Extra
Grupo IV							
Nivel 0							
	Azafato/a	763,14	96,43	40,96	900,53	12.332,66	7,05
	Limpiador	763,14	96,43	40,96	900,53	12.332,66	7,05
	Ordenanza	763,14	96,43	40,96	900,53	12.332,66	7,05
	Reponedor	763,14	96,43	40,96	900,53	12.332,66	7,05
Nivel 1							
	Manipulador	811,49	96,43	40,96	948,88	13.009,59	7,36
	Cobrador	811,49	96,43	40,96	948,88	13.009,59	7,36
	Peón/Mozo	811,49	96,43	40,96	948,88	13.009,59	7,36
Nivel 2							
	Manipulador Especialista	876,54	96,43	40,96	1.013,93	13.920,26	7,49
	Peón Especialista	876,54	96,43	40,96	1.013,93	13.920,26	7,49
	Oficial de 3.ª	876,54	96,43	40,96	1.013,93	13.920,26	7,49
Nivel 3							
	Lector	919,63	96,43	40,96	1.057,03	14.523,58	7,68
	Oficial de 2.ª	919,63	96,43	40,96	1.057,03	14.523,58	7,68
	Socorrista	919,63	96,43	40,96	1.057,03	14.523,58	7,68
	Asistente Social 2.ª	919,63	96,43	40,96	1.057,03	14.523,58	7,68
	Clasificador/Repartidor	919,63	96,43	40,96	1.057,03	14.523,58	7,68
Nivel 4							
	Conductor	947,21	96,43	40,96	1.084,61	14.909,70	7,75
	Chófer	947,21	96,43	40,96	1.084,61	14.909,70	7,75
	Asistente Social 1.ª	947,21	96,43	40,96	1.084,61	14.909,70	7,75
Nivel 5							
	Jefe Sector	975,63	96,43	40,96	1.113,02	15.307,52	7,83
	Supervisor	975,63	96,43	40,96	1.113,02	15.307,52	7,83
	Oficial 1.ª	975,63	96,43	40,96	1.113,02	15.307,52	7,83
Nivel 6							
	Titulado Grado Medio	1.004,90	96,43	40,96	1.142,29	15.717,32	7,83
	Titulado Grado Superior	1.004,90	96,43	40,96	1.142,29	15.717,32	7,83

Firmas: En prueba de conformidad de todo cuanto antecede los representantes legales de la empresa y los miembros del comité en pleno firman el presente



convenio en Barcelona a 24 de febrero de 2012.

Por la Empresa:

Nombre: Francisco Ibáñez Castro. Cargo: Director General.

Nombre: Francisco Molina Morales. Cargo: Director.

Por el Comité:

Nombre: Alfonso Caparrós Muñoz. Cargo Presidente Comité (CID).

Nombre: Óscar Salvador Díez. Cargo: Miembro Comité (CID).

Nombre: Jordi Plans Renom. Cargo: Miembro Comité (CID).

Nombre: David Becerra Chacón. Cargo: Miembro Comité (UGT).

Nombre: José Luis Fernández Martínez. Cargo: Secretario (CID).

