



## CONVENIO COLECTIVO DE JCDECAUX ESPAÑA, SLU.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa JCDecaux España, S.L.U. (código de convenio n.º 90101702012013), que fue suscrito, con fecha 26 de julio de 2013, 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 y Delegados de personal, 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, 8 de noviembre de 2013.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

## **II CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA JCDECAUX ESPAÑA, S.L.U.**

### PREAMBULO

En Madrid a 26 de julio del 2013. Reunidos, de una parte por la Representación Empresarial, D. Antonio Delgado Ortega, D. Francisco Martínez Cañas, D.ª Mercedes Nieto Rada y D. Juan Manuel Inocente Rodríguez y de otra parte por la Representación Legal de los Trabajadores, D. Xavier Oliva Serra (CC.OO.), D. Sergio Ten Vázquez (CC.OO.), D. Raúl Barroso López (CC.OO.) y D.ª Mónica Espínola Abolafia (CC.OO.), deciden suscribir el presente Convenio Colectivo.

El presente Convenio Colectivo para el personal adscrito a la empresa JCDecaux España, S.L.U. ha sido negociado entre los miembros de la Mesa Negociadora en su día elegida de conformidad con lo establecido en el acta al efecto suscrito.

En virtud de las negociaciones habidas, las partes deciden otorgarse como sistema de regulación de las Relaciones Laborales el siguiente Convenio Colectivo de ámbito de Empresa.





En su calidad de acuerdo libremente adoptado nace con la vocación no solo de articular las relaciones recíprocas de ambas partes, sus derechos y deberes con eficacia jurídica vinculante, sino de habilitar un marco estable y seguro para las Relaciones Laborales, todo ello en un marco eficaz, justo, equitativo y flexible.

El presente Convenio se suscribe al amparo de lo establecido en el artículo 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

## **CAPÍTULO I**

### **Disposiciones Generales**

#### **Artículo 1. Ámbito Territorial Y Funcional**

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas y regula las condiciones de trabajo en la empresa JCDecaux España, S.L.U.

No obstante lo anteriormente dicho, se podrán adherir las empresas que tengan relación con JCDecaux España, así como aquellas que se puedan constituir o absorber en el futuro por ésta.

Todas las referencias que en adelante se hagan a la Empresa, se entenderán referidas a la Sociedad antes mencionada, y las referencias a los trabajadores se entienden de la Sociedad en la cual se hallan contratados.

El ámbito territorial de este Convenio, será el de los trabajadores de los centros que hayan sido representados en la negociación del mismo y para todos los trabajadores de la Empresa del resto de centros de trabajo, que hubieran delegado sus representantes legales su representación en la negociación, en las representaciones unitarias presentes en la mesa negociadora, o se hayan adherido o se adhieran en el futuro al mismo.

Constituye el ámbito funcional de este Convenio cualquier actividad publicitaria relacionada con las prestaciones ofrecidas por la Empresa a sus clientes, así como cualquier servicio o nueva prestación que se genere en el ámbito de negociación con los clientes relacionada con la actividad publicitaria de la Empresa.

#### **Artículo 2. Ámbito De Aplicación**

Las normas contenidas en el presente convenio regularán las condiciones de trabajo entre JCDecaux España, S.L.U. y sus trabajadores. En ningún caso podrán alterarse estas condiciones sin un acuerdo expreso y por escrito entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

A) Quienes tengan limitada su actividad al desempeño de la función de Consejero





o miembro de los órganos de representación en la Empresa, siempre que su actividad en la Empresa no comporte otras funciones que las inherentes a tal rango.

B) Las personas que ejerzan funciones de alta dirección o alto gobierno, cuyas relaciones contractuales se ajustarán a las disposiciones legales que regulan las relaciones especiales de acuerdo con lo que, al efecto, dispone el Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995997).

C) Las personas a quienes se les encomienda algún trabajo determinado sin continuidad en la función, ni sujeción a jornada, salvo que su situación dimanase de un contrato laboral.

### **Artículo 3. Vigencia Y Duración**

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, con independencia de la fecha que se efectúe su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», ello no obstante, sus efectos se retrotraen al 1 de enero de 2010.

Su aplicación afectará al personal con vinculación laboral efectiva en la Empresa desde el 1 de enero de 2010, o ingresado con posterioridad a esta fecha. La vigencia del Convenio Colectivo expirará el 31 de diciembre de 2014.

### **Artículo 4. Prórroga Y Denuncia**

Transcurrido el periodo de vigencia y hasta la firma de un nuevo Convenio, el presente se considerará tácitamente prorrogado si no se denuncia por alguna de las partes. La denuncia habrá de comunicarse por escrito a la otra parte, dentro de los dos meses anteriores a la fecha de finalización de su vigencia.

Si por cualquiera de las partes se denunciara en tiempo y forma el Convenio, ya fuera durante su vigencia inicial o prorrogada, permanecerá vigente todo su contenido normativo hasta que no sea sustituido por un nuevo Convenio. Agotada la misma, sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos.

### **Artículo 5. Indivisibilidad**

Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

### **Artículo 6. Condiciones Más Beneficiosas. Compensación Y Absorción**

Se respetarán las situaciones que, con carácter global, excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» aquellas condiciones más favorables actualmente establecidas para el personal con contrato de trabajo con





carácter fijo o indefinido anterior al 31-12-94.

Aplicándose los incrementos salariales conforme a los tramos del artículo 28, operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en las tablas del presente Convenio.

Dicha compensación y absorción, para el Complemento Personal Voluntario, operará con el objetivo de armonizar y homogeneizar el salario base dentro de los grupos y categorías correspondientes, además del supuesto en el que la Empresa considere los no incrementos salariales para aquellos trabajadores cuya franja salarial supere los 32.000,00 € brutos anuales, conforme lo dispuesto en el artículo 27.

## **CAPÍTULO II**

### **Comisión Paritaria**

#### **Artículo 7. Comisión Paritaria**

En el plazo de un mes a partir de la publicación en el Boletín Oficial del Estado del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria de Seguimiento, Interpretación, Arbitraje y Vigilancia del mismo, así como un reglamento para su funcionamiento, cumpliendo así el requerimiento contenido en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha Comisión estará integrada por un total de ocho miembros, cuatro en representación de la Empresa y cuatro en representación de los trabajadores, elegidos entre los miembros del Comité de Empresa, eligiendo dos suplentes cada una de las partes. El Presidente y el Secretario de la Comisión serán designados entre sus miembros.

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

1. Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del Convenio.
2. Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
3. Realizar el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del mismo.
4. Intervenir y dar solución a los conflictos, tanto individuales como colectivos, que se susciten en el ámbito de aplicación del Convenio o le sean sometidos por las partes.
5. Cualquiera otra que expresamente se le atribuya en Convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre y, con





carácter extraordinario, cuando sea necesario para el correcto cumplimiento de sus funciones y lo soliciten, al menos cuatro de los componentes de una de las partes.

Los acuerdos deberán adoptarse por más del cincuenta por ciento de cada una de las dos representaciones de la Comisión, siendo de carácter obligatorio y vinculante para ambas partes, teniendo el mismo valor que el convenio colectivo y pasarán a integrarse en su articulado con la naturaleza obligacional o normativa según corresponda. Los acuerdos se recogerán en actas y se les dará la debida publicidad en el tablón de anuncios de la Empresa, si procede.

La solicitud de intervención de la Comisión Paritaria se deberá formalizar por escrito en el que deberá de hacerse constar lo siguiente:

- a) Tipo de actuación que se refiere de las funciones de la Comisión Paritaria.
- b) Quien o quienes solicitan la actuación, con los datos de identificación necesaria (nombre y apellidos) carácter con el que actúa (trabajador o Empresa).

Una vez recibida la solicitud se deberá de celebrar la reunión de la comisión en el plazo máximo de 15 días hábiles desde la notificación, y en otros 15 días hábiles se deberá de emitir informe con la decisión de la Comisión. En caso de que no hubiera acuerdo, las partes podrán acudir a usar la vía administrativa o judicial que proceda.

Las partes podrán usar un asesor por cada una de las partes.

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria establecidas en el presente artículo, las partes se someten para la resolución de conflictos, incluidos a los que se refiere el artículo 82.3, al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales, (sistema extrajudicial) y se designa específicamente como órgano de mediación al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Denunciado el Convenio, hasta sea sustituido por otro, la Comisión Paritaria seguirá ejerciendo sus funciones respecto al contenido normativo del mismo.

### **CAPÍTULO III**

#### **Organización Del Trabajo**

##### **Artículo 8. Normas Generales**

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo en la Empresa, es facultad y responsabilidad de la dirección de la misma, sin perjuicio de los derechos de participación reconocidos y previa audiencia a los representantes de los trabajadores, de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores,





como el artículo 41 del mismo texto legal.

### **Artículo 9. Formación Profesional**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente que le sea de aplicación.

### **Artículo 10. Prestación Del Trabajo**

El trabajador vendrá obligado a conocer y desempeñar todos los trabajos precisos para la correcta ejecución de las tareas que se le encomienden y ello a nivel de la categoría profesional/grupo que ostente, incluyendo el manejo de aquellos instrumentos, herramientas y materiales que sean necesarios para la ejecución del trabajo.

### **Artículo 11. Uso De Utillajes, Herramientas, Vehículos Y Elementos De Trabajo**

Si el trabajador observase dificultades o entorpecimientos para la realización del trabajo, faltas o defectos en el material, en el utillaje o herramientas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a sus encargados superiores.

El trabajador cuidará de las máquinas, herramientas, equipos, vehículos y útiles que se le confieran, los mantendrá en perfecto estado de conservación y deberá informar de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan en los mismos, al objeto de subsanar las deficiencias que se produzcan.

### **Artículo 12. Cumplimiento En El Trabajo**

Se establecen las siguientes disposiciones de carácter general:

A) Cualquier trabajador tiene la obligación de encontrarse en su centro de trabajo, dispuesto para comenzar sus actividades, a la hora establecida, no pudiendo abandonarlo sin permiso antes de la hora de salida.

B) Todas las faltas al trabajo deberán ser justificadas con la mayor brevedad posible, de acuerdo con la Ley.

C) La ausencia al trabajo deberá ser comunicada lo antes posible al centro de trabajo del que dependa el trabajador, sin perjuicio de la posterior justificación de la misma. Para abandonar el puesto de trabajo durante la jornada laboral, el trabajador requerirá previa autorización del superior de quien dependa, o del mando autorizado para ello, salvo en situaciones de enfermedad o accidente, que se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

D) Los trabajadores estarán obligados, dentro de su jornada laboral, a cumplimentar y entregar diariamente los partes de trabajo que les soliciten sus superiores.







### **Artículo 13. Lugar De Ejecución Del Trabajo**

Todos los trabajadores quedan obligados a acudir diariamente a su centro habitual de trabajo, que se considerará como centro o lugar de trabajo, según que el trabajador de que se trate realice sus funciones en el mismo o reciba en él las instrucciones para ejecutarlas en el exterior.

En casos puntuales y de mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa, superior jerárquico, supervisor, etc, y los trabajadores afectados, podrá iniciarse y/o finalizarse la jornada laboral en un lugar distinto.

## **CAPÍTULO IV**

### **Clasificación Profesional**

#### **Artículo 14. Grupos Profesionales. Clasificación Profesional**

La relación de categorías y especialidades profesionales contenidas en el presente Capítulo, comenzará a aplicarse a partir de la publicación en el BOE del presente convenio, siendo meramente enunciativa y no limitativa no presuponiendo la obligación de tener cubiertos todas las categorías profesionales enumeradas si las necesidades de la empresa no lo requiere o la dirección de la misma lo estima conveniente.

Asimismo, los distintos cometidos asignados a cada categoría y especialidad son meramente informativos, dentro del general contenido propio de su categoría profesional, y pudiendo modificarse, de mutuo acuerdo entre Empresa y Representantes Legales de los Trabajadores, en función de la estructura organizativa de la Empresa.

La adscripción del trabajador a cada uno de los grupos, categoría y especialidades profesionales corresponde entre Empresa y Representantes Legales de los Trabajadores, conforme al contenido del presente convenio.

Dada la singularidad del trabajo, se establece la constitución de un Comité, formado por representantes de los trabajadores y representantes de la Compañía para la correcta evaluación y valoración de los puestos de trabajo que ofrezca un mecanismo objetivo y seguro de cada uno de los puestos y categorías.

La clasificación profesional en la Empresa, se ajustará a los siguientes grupos profesionales:

A) Grupo I: Personal de Dirección y Jefaturas.

Quedan encuadradas dentro de este Grupo las siguientes categorías profesionales:

1. Directores de Departamento.





Se engloban dentro de este grupo profesional aquellos puestos de trabajo que actúan de forma independiente dentro de las directrices y objetivos globales. Toman decisiones cuyo impacto pueda afectar a un área funcional y/o en los resultados empresariales. Planifican y gestionan el trabajo de equipos cualificados y son responsables de conducir las relaciones al más alto nivel con el cliente/proveedor tanto interno como externo.

Por necesidades del servicio, será necesario desplazarse, con estancia temporal en distintas ciudades.

## 2. Subdirección de Departamento/Adjunto a Dirección.

Se engloban dentro de este grupo profesional aquellos puestos de trabajo que actúan de forma dependiente, directa e inmediata del Director del Departamento correspondiente. Planifican y gestionan el trabajo de equipos cualificados, en su caso.

Por necesidades del servicio, será necesario desplazarse, con estancia temporal en distintas ciudades.

## 3. Jefaturas de Área.

Se engloban dentro de este grupo profesional aquellos puestos de trabajo que actúan de forma dependiente dentro de los objetivos y directrices establecidos por la dirección. Sigue instrucciones y/o procedimientos ya establecidos. Sus decisiones tienen, sobre todo, un impacto en el día a día de su área. Puede ser responsable de la supervisión de personas o equipos.

Por necesidades del servicio, será necesario desplazarse, con estancia temporal en distintas ciudades.

## 4. Jefe Operaciones.

Es la persona que, en posesión de los conocimientos y/o formación adecuados, bajo dependencia de la dirección de Operaciones, es responsable de todas las actividades de Operaciones de la Empresa en su Delegación, de acuerdo con las directrices y objetivos estratégicos de la compañía.

Asimismo es responsable de la gestión de todos los recursos humanos y materiales del Departamento de Operaciones en su Delegación.

Por necesidades del servicio, será necesario desplazarse, con estancia temporal en distintas ciudades, siendo imprescindible disponer del permiso de conducción clase B para el desarrollo de esta actividad.

## 5. Jefe de Servicio/Jefe Proyecto.







Es la persona que, en posesión de los conocimientos y/o formación adecuados, y que en dependencia jerárquica del Jefe de Operaciones y funcional de los Adjuntos a la Dirección Técnica y de Explotación, planifica y organiza todas las operaciones relacionadas con su Servicio, gestionando todos los recursos necesarios.

En casos específicos, puede no depender jerárquicamente de un Jefe de Operaciones.

Por necesidades del servicio, será necesario desplazarse, con estancia temporal en distintas ciudades, siendo imprescindible disponer del permiso de conducción clase B para el desarrollo de esta actividad.

#### 6. Jefe de Ventas.

Es la persona que bajo las ordenes de un director o subdirector de departamento se encarga de sus propios objetivos de ventas, además de la gestión y supervisión de las campañas publicitarias de las zonas que les son encomendadas o cartera de clientes asignadas y que puede tener a su cargo uno o varios ejecutivos de cuentas.

Por necesidades del servicio, será necesario desplazarse, con estancia temporal en distintas ciudades.

#### B) Grupo II: Personal de Oficios en Operaciones.

Quedan encuadradas dentro de este grupo las siguientes categorías profesionales:

##### 1. Agente Técnico de Explotación (ATE).

Es la persona que realiza tareas de limpieza, colocación de cartelería y controles de iluminación.

Asimismo realiza tareas de mantenimiento interior del mobiliario y pequeñas reparaciones, tareas de preparación y almacenaje de cartelería y tareas de regulación de la actividad ciclo.

Es imprescindible disponer del permiso de conducción clase B para el desarrollo de esta actividad, debiendo conducir cualquier vehículo que le proporcione la Empresa (coche y/o motocicleta) y que esté dentro de los habilitados por el referido permiso de conducción

##### 2. Agente de Reparación Ciclo (ARC).

Es la persona que realiza todas las revisiones y reparaciones de bicicletas y estaciones para el buen funcionamiento de la actividad ciclo.





Esta actividad se puede desarrollar en terreno, en taller, o conduciendo un furgón con equipamiento específico.

Es imprescindible disponer del permiso de conducción clase B para el desarrollo de esta actividad, debiendo conducir cualquier vehículo que le proporcione la Empresa (coche y/o motocicleta) y que esté dentro de los habilitados por el referido permiso de conducción.

### 3. Agente Técnico de Mantenimiento.

Es la persona que realiza tareas de reparación y mantenimiento del mobiliario y de los sistemas en servicio en las distintas actividades de la Empresa. Estas tareas se realizan en taller o en terreno, entre otros, en Relojes, PEI, SAE, bornas interactivas, bornas ciclo, pantallas digitales, componentes electrónicos en laboratorio, etc.

Es necesario disponer de conocimientos avanzados de electricidad, automatismo, electrónica y/o informática.

Es imprescindible disponer del permiso de conducción clase B para el desarrollo de esta actividad.

Por necesidades del servicio, será necesario desplazarse, con estancia temporal en distintas ciudades para el desarrollo de esta actividad.

### 4. Montador.

Es la persona, que en posesión de los conocimientos y/o formación adecuados de mecánica, realiza tareas de montaje, desmontaje, sustitución, pintado, renovación y reparación de mobiliarios dentro de las distintas actividades de la empresa.

También puede realizar pequeños trabajos de obra civil, tendidos eléctricos y en caso de estar autorizado y cualificado, reparaciones y conexiones eléctricas.

Por necesidades del servicio, será necesario desplazarse, con estancia temporal en distintas ciudades, además de ser imprescindible disponer del permiso de conducción clase C para el desarrollo de esta actividad.

### 5. Electricista.

Es la persona, que en posesión de experiencia acreditada y/o formación adecuada de electricidad industrial, realiza tareas de reparaciones eléctricas, tendidos de cables, conexiones y desconexiones eléctricas, instalación de cuadros eléctricos. También realiza tareas de reparaciones en mobiliarios que incorporan automatismos y teletransmisión.

Es imprescindible disponer del permiso de conducción clase B para el desarrollo





de esta actividad.

#### 6. Agente Técnico Polivalente.

Es la persona que, dentro de las actividades del Departamento de Operaciones de la Empresa, tiene como funciones atender todas las necesidades que no pueda cubrir de forma habitual otro agente, así como, teniendo la formación necesaria, realizar reparaciones, trabajos de soldadura y el mantenimiento de todo tipo de mobiliario y naves e incluso tareas de gestión administrativa o almacén.

Es imprescindible disponer del permiso de conducción clase B para el desarrollo de esta actividad.

Por necesidades del servicio, será necesario desplazarse, con estancia temporal en distintas ciudades.

#### 7. Agente técnico de mantenimiento y aseos.

Es la persona que realiza tareas de reparación y mantenimiento del mobiliario y de los sistemas en servicio en las distintas actividades de la Empresa. Estas tareas se realizan en taller o en terreno, entre otros, en Relojes, PEI, SAE, bornas interactivas, bornas ciclo, pantallas digitales, componentes electrónicos en laboratorio, aseos públicos (incluida la limpieza interior de los mismos), etc.

Es necesario disponer de conocimientos avanzados de electricidad, automatismo, electrónica y/o informática.

En caso de estar autorizado y cualificado puede realizar conexiones/desconexiones y reparaciones eléctricas.

Es imprescindible disponer del permiso de conducción clase B para el desarrollo de esta actividad.

Por necesidades del servicio, será necesario desplazarse, con estancia temporal en distintas ciudades para el desarrollo de esta actividad.

#### 8. Agente anti-polución canina.

Es la persona que, realiza tareas de recogida de polución canina en la vía pública, teniendo que conducir un vehículo de la empresa.

Es imprescindible disponer del permiso de conducción clase A y B para el desarrollo de esta actividad.

#### 9. Almacenista.

Es la persona que con dedicación exclusiva, en dependencia jerárquica del Jefe de





Operaciones, y funcional del Jefe de Almacén Nacional, gestiona el stock (entradas y salidas de material), la expedición/recepción y el aprovisionamiento de material. Asimismo asegura el orden, limpieza y PRL de los almacenes de su delegación utilizando los medios habilitados para tal fin.

Por necesidades del servicio, será necesario desplazarse, con estancia temporal en distintas ciudades, además de ser imprescindible disponer del permiso de conducción clase B y carnet de Carretilla-elevadora, para el desarrollo de esta actividad.

#### 10. Mecánico de flota.

Es la persona, que en posesión de los conocimientos y/o formación adecuados, realiza el mantenimiento y la reparación del parque de vehículos a motor de la Empresa.

Asimismo se encarga de la gestión de piezas y herramientas (entradas, salidas, pedidos) necesarias para ello.

Es imprescindible disponer del permiso de conducción clase A y B para el desarrollo de esta actividad.

#### 11. Camionero.

Es la persona que realiza tareas de conducción de vehículo pesado y sus funciones asociadas.

Es imprescindible disponer del permiso de conducción de la clase correspondiente y tener el conocimiento necesario para el manejo del vehículo asignado.

Por necesidades del servicio, será necesario desplazarse, con estancia temporal en distintas ciudades.

#### 12. Pintor.

Es la persona, que en posesión de los conocimientos y/o formación adecuados, realiza con dedicación exclusiva tareas de pintura de cualquier componente del mobiliario o de otros elementos dentro de la actividad de la Empresa. Realiza estas tareas en cabina de pintura y directamente en el terreno, en caso de necesidad.

Por necesidades del servicio, será necesario desplazarse, con estancia temporal en distintas ciudades, además de ser imprescindible disponer del permiso de conducción clase B para el desarrollo de esta actividad.

#### 13. Soldador.





Persona capacitada, por su experiencia o formación, para realizar los siguientes trabajos:

Leer e interpretar, sobre planos, los detalles de fabricación de estructuras, forma y cantidad de aportaciones de materiales para soldaduras a realizar. Conocer y emplear debidamente los dispositivos de fijación de elementos que se han de soldar y las disposiciones de gálibos corrientes para trabajos en serie, elegir el tipo y dimensiones de la varilla del metal de aportación de electrodo más conveniente para cada trabajo, caldear, rellenar, recrecer, cortar y soldar, con el mínimo de deformación, elementos de acero o hierro fundido, laminados y forjados con soplete oxiacetilénico o con aparato de arco eléctrico y realizar análogos trabajos con los metales correspondientes a cada tipo de trabajo.

Cualquier persona encuadrada en el Grupo II y estando en posesión de la formación adecuada podrá realizar funciones de control sobre ciertas operaciones (recurso preventivo).

Personal de operaciones.

Conforme a la definición de oficialías del Convenio, la estructura a respetar en la plantilla será la siguiente:

- OF 1.<sup>a</sup> Hasta un 30%.
- OF de 2.<sup>a</sup> Hasta un 60%.
- OF 3.<sup>a</sup> Nueva Incorporación: Hasta un 40%.

Oficial Primera: Es aquel trabajador que con máximo nivel de iniciativa, experiencia y responsabilidad, bajo la supervisión de un Encargado, si la complejidad de su trabajo lo requiere, con plenitud de conocimientos teórico-prácticos y de facultades, domina y ejecuta todas o algunas de las labores propias de su oficio y reúne además las condiciones para formar y dirigir a otros trabajadores, teniendo que conducir un vehículo de la Empresa.

Oficial Segunda: Es aquel trabajador que con responsabilidad y conocimientos suficientes, ejecuta las labores propias de su oficio, bajo la supervisión de un superior jerárquico y/o funcional u Oficial 1.<sup>a</sup>

Oficial Tercera: Es la persona que, con responsabilidad, formación y conocimientos adecuados, bajo la supervisión de un superior jerárquico y/o funcional u Oficial 1.<sup>a</sup> si la complejidad de su trabajo lo requiere, ejecuta los trabajos propios de su especialidad correctamente, con un rendimiento adecuado.

Oficial de nueva incorporación (en formación): Es aquel trabajador que se encuentra en período de formación, realizando funciones concretas determinadas



por su categoría, bajo la supervisión de un superior jerárquico y/o funcionaria.

C) Grupo III: Personal técnico.

Quedan encuadradas dentro de este grupo las siguientes categorías profesionales:

#### 1. Adjunto Técnico.

Es la persona que, en posesión de los conocimientos y/o formación adecuados, y en dependencia jerárquica del Jefe de Operaciones y funcional del Adjunto a la Dirección técnica, planifica y organiza las operaciones técnicas en cualquier actividad de la Empresa, gestionando todos los recursos necesarios.

Por necesidades del servicio, será necesario desplazarse, con estancia temporal en distintas ciudades siendo imprescindible disponer del permiso de conducción clase B para el desarrollo de esta actividad.

Estando en posesión de la formación adecuada podrá realizar funciones de control sobre ciertas operaciones (recurso preventivo).

#### 2. Supervisor.

Es la persona que, en posesión de los conocimientos y/o formación adecuados, y en dependencia jerárquica del Jefe de Operaciones y funcional del Adjunto a la Dirección de Explotación, planifica y organiza las operaciones de explotación en cualquier actividad de la Empresa, gestionando todos los recursos necesarios.

En casos específicos, puede no depender jerárquicamente de un Jefe de Operaciones.

Por necesidades del servicio, será necesario desplazarse, con estancia temporal en distintas ciudades, además de ser imprescindible disponer del permiso de conducción clase B para el desarrollo de esta actividad, debiendo conducir cualquier vehículo que le proporcione la Empresa (coche y/o motocicleta) y que esté dentro de los habilitados por el referido permiso de conducción.

Estando en posesión de la formación adecuada podrá realizar funciones de control sobre ciertas operaciones (recurso preventivo).

#### 3. Responsable Técnico Local.

Es la persona que, en posesión de los conocimientos y/o formación adecuados, y en dependencia jerárquica del Jefe de Operaciones y funcional de los Adjuntos a la Dirección Técnica y de Explotación, planifica y organiza tanto las operaciones técnicas como de explotación en cualquier actividad de la Empresa, gestionando todos los recursos necesarios.





En casos específicos, puede no depender jerárquicamente de un Jefe de Operaciones.

Por necesidades del servicio, será necesario desplazarse, con estancia temporal en distintas ciudades, además de ser imprescindible disponer del permiso de conducción clase B para el desarrollo de esta actividad, debiendo conducir cualquier vehículo que le proporcione la Empresa (coche y/o motocicleta) y que esté dentro de los habilitados por el referido permiso de conducción.

Estando en posesión de la formación adecuada podrá realizar funciones de control sobre ciertas operaciones (recurso preventivo).

#### 4. Coordinadores.

Es la persona que, bajo la dependencia directa de su superior inmediato, tiene la responsabilidad de coordinar las tareas administrativas y personal a su cargo.

#### 5. Responsable de Área/Zona.

Es la persona que, bajo dependencia directa de la dirección/subdirección/adjunto a departamento, lleva la responsabilidad directa de un área de un departamento o zona geográfica, estando encargado y capacitado para orientar y dirigir, distribuyendo los trabajos entre el personal que de él dependa, en caso de tenerlo.

Por necesidades del servicio, será necesario desplazarse esporádicamente, con estancia temporal en distintas ciudades.

#### 6. Técnico.

Es la persona que siguiendo los procedimientos y normas establecidas, tiene autonomía operativa sobre su propio trabajo. Toma decisiones de naturaleza simple que afecta a su propio trabajo o el del equipo a su cargo, en su caso. Posee conocimiento y formación académica especializada de complejidad conceptual y experiencia en el manejo de herramientas relacionadas con su profesión. Propone mejoras organizativas para el funcionamiento de su área de responsabilidad e implanta las que le vengan dadas por su superior jerárquico.

El puesto requiere de la titulación académica superior o media y/o experiencia necesaria para desarrollar adecuadamente las funciones a desempeñar.

#### 7. Ejecutivo de cuentas.

Es la persona que, con los conocimientos amplios de la profesión, se encarga del desarrollo de las campañas publicitarias, que le son encomendadas en contacto continuo con el cliente y los distintos departamentos de la Empresa.

Por necesidades del servicio, será necesario desplazarse, con estancia temporal





en distintas ciudades.

Sin perjuicio de lo anterior, también podrán llevar a cabo labores de localización de contratación de ubicaciones para la instalación de soportes publicitarios.

#### 8. Prospector.

Es la persona que, con los conocimientos amplios de la profesión se encarga de la localización y contratación de ubicaciones para la instalación de soportes publicitarios.

Por necesidades del servicio, será necesario desplazarse, con estancia temporal en distintas ciudades.

#### D) Grupo IV: Personal administrativo.

Quedan encuadradas dentro de este grupo las siguientes categorías profesionales;

##### 1) Secretario/a/Assistant.

Es el trabajador/a que, estando en posesión del Título de BUP, Bachillerato, o equivalente, o formación adecuada, por su experiencia, tiene conocimientos lo suficientemente avanzados de una segunda lengua (inglés o francés), asiste al Director/a correspondiente de su Departamento.

##### 2) Administrativo.

Es el trabajador que, por su formación experiencia y aptitudes, realiza trabajos administrativos inherentes al trabajo de oficinas, despachos y de atención al público que exigen particulares conocimientos y experiencia, actuando a las órdenes de un superior, con iniciativa y responsabilidad restringida, y que ejecuta y coordina los trabajos propios de su puesto.

El puesto requiere de la formación profesional y/o experiencia necesaria para desarrollar adecuadamente las funciones a desempeñar.

##### 3) Auxiliar Administrativo.

Es el trabajador que, por su formación y aptitudes realiza trabajos administrativos inherentes al trabajo de oficinas, despachos, atención al público y operaciones elementales administrativas y, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.

##### 4) Telefonista/recepcionista.

Es el trabajador/a que tiene como función principal, el manejo de la centralita telefónica para la comunicación de las distintas dependencias entre sí y con el





exterior, además de la atención en la recepción de la empresa y la gestión de la mensajería y correspondencia de la Empresa.

## **CAPÍTULO V**

### **Promoción. Período De Prueba. Contratación. Preaviso De Cese Y Plan De Formación**

#### **Artículo 15. Promoción**

La Empresa anunciará a sus trabajadores y a sus representantes, mediante aviso, bien en el tablón de anuncios, bien a través de correo electrónico, o bien mediante cualquier otro medio que la Empresa ponga a disposición de los trabajadores, los puestos de trabajo encuadrados en los Grupos II y IV, que vaya a cubrir por sustitución o nueva creación dentro de los ámbitos de este Convenio, así como las aptitudes y condiciones exigidas para los candidatos y las pruebas, en su caso, que se propongan para la evaluación de los mismos.

Los cambios de oficialía para el personal de Operaciones sólo se producirán de forma trimestral y se tendrán que proponer a los responsables de las áreas de Explotación y Técnico según sea el caso. Sólo se podrá promocionar a personal que demuestre además de estos factores una buena productividad y un bajo índice de absentismo, un correcto respeto de las normas de la Empresa (imagen y seguridad) y que no haya sido objeto de no asignación de primas en los seis meses anteriores, estudiándose caso por caso. La toma de decisiones deberá ser totalmente imparcial, prohibiendo cualquier promoción que responda a factores de conveniencia personal o amistad.

El periodo de formación y permanencia en la categoría de Nueva Incorporación como consecuencia de uno o más contratos, nunca será superior a tres meses, en el caso de las categorías de Agente Técnico de Explotación y Agente Antipolución canina y en las demás especialidades para la que está prevista la categoría de nueva Incorporación no superará los 6 meses, pasando automáticamente en ambos supuestos a la oficialía de tercera o de segunda.

Promoción del personal. Las promociones y cambios de categoría sólo se realizarán teniendo en cuenta la competencia y capacidad profesional del Agente así como sus méritos y buena labor. Es imprescindible que la persona que sea propuesta para una promoción, responda a los criterios de formación y conocimientos requeridos por la Empresa para el puesto a ocupar.

Las vacantes se cubrirán inicialmente por personal interno de la Empresa que lo solicite en el plazo de siete días hábiles contados desde la publicación de la vacante. En defecto de aspirantes internos o en el caso de que los aspirantes presentados no reúnan las actitudes idóneas del puesto, la cobertura de las vacantes se efectuará con personal externo.





Tendrán derecho preferentemente, en igualdad de méritos, los que gocen de mayor antigüedad en la Empresa en el caso de trabajadores fijos, y quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino o por contrato por tiempo determinado.

La promoción se podrá producir de alguna de las siguientes formas:

- a) Por existir variación en las funciones propias del puesto de trabajo en forma tal que modifique la calificación previamente asignada.
- b) Por cobertura de vacantes que puedan proceder de nuevos puestos o bajas.

A este efecto, se creará un documento de solicitud de promoción o cambio de categoría.

Artículo 16. Período de prueba.

Los períodos de prueba, siempre que se acuerden por escrito, tendrán la siguiente duración:

Grupo I: 6 meses.

Grupo II: 3 meses.

Grupo III: 6 meses.

Grupo IV: 3 meses.

El período de prueba y formación será computable a efectos de antigüedad.

Artículo 17. Contratos formativos y Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

17.1 Contratos formativos.

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente que le sea de aplicación en cada momento.

17.2 Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente que le sea de aplicación en cada momento.

Artículo 18. Preaviso de cese.

Los trabajadores deberán comunicar a la Empresa la decisión de causar baja respetando los siguientes plazos de preaviso:





Grupo I: 1 mes.

Resto de Grupos: 15 días.

En el caso de incumplimiento, total o parcial, del plazo de preaviso pactado, la Empresa detraerá de la liquidación que le corresponda al trabajador, el importe equivalente a los salarios del periodo incumplido.

### **Artículo 19. Plan De Formación**

La Empresa creará, en función de las necesidades organizativas y económicas de la misma, un Plan de Formación cuyos objetivos serán la actualización de los conocimientos acordes a los perfiles profesionales.

## **CAPÍTULO VI**

### **Jornada De Trabajo**

#### **Artículo 20. Jornada De Trabajo Y Horario**

Horario:

A. Personal con jornada partida.

La jornada laboral queda fijada en 1.750 horas efectivas, en cómputo anual.

1) Invierno: Del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de septiembre al 31 de diciembre.

Lunes a Jueves: De 09:00 horas a 18:15 horas ininterrumpidas con una hora para el almuerzo.

Viernes: De 08:00 horas a 15:00 horas, con 20 minutos de descanso retribuidos, o el que corresponda conforme a su jornada, siempre y cuando ésta sea superior a 30 horas semanales.

2) Verano: Del 1 de julio al 31 de agosto.

Lunes a Viernes: De 08:00 horas a 15:00 horas, con 20 minutos de descanso retribuidos, o el que corresponda conforme a su jornada, siempre y cuando ésta sea superior a 30 horas semanales.

Sin perjuicio del horario referido, el mismo podrá ser objeto de modificación, siempre de mutuo acuerdo entre la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores.

B. Personal con jornada continua.





El horario para el personal encuadrado en este tipo de jornada será el que se viene aplicando a la fecha de firma del presente Convenio.

La jornada laboral queda fijada en 39 horas semanales, en cómputo anual y, con 20 minutos de descanso diario retribuidos o el que corresponda conforme a su jornada, siempre y cuando ésta sea superior a 30 horas semanales.

Por necesidades justificadas de la Empresa y previo acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores, se podrá realizar una distribución irregular de la jornada para el personal de operaciones siempre que se preavise al trabajador por escrito con una antelación mínima de 15 días y siempre que la jornada diaria no exceda de 10 horas.

Los horarios y turnos de trabajo establecidos para cada categoría, en cada centro de trabajo deberán respetarse, por lo que solo se admitirán cambios por razones técnicas, productivas o de organización.

### **Artículo 21. Horas Extraordinarias Y Horas Nocturnas**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada ordinaria establecida.

Se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias para atender pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivada de la naturaleza de la actividad, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las diferentes modalidades de contratación previstas por la Ley. Su calificación como estructurales se mantendrá sin perjuicio de que la cotización de tales horas a la Seguridad Social se lleve a cabo conforme a disposiciones normativas de aplicación.

Se entenderán por horas extraordinarias de fuerza mayor aquellas que sean necesarias para prevenir o reparar un daño que pueda producirse sobre las personas o sobre el patrimonio de la Empresa. Estas horas serán obligatorias para el trabajador.

Las horas extraordinarias serán tan escasas como la buena marcha de la producción lo permita. En cualquier caso, se mantendrán dentro de los límites legales establecidos.

En tal sentido, la Empresa cuidará especialmente de la promoción de empleo, restringiendo al máximo la realización de horas extras a favor del mismo. En cualquier caso, no podrán realizarse más de ochenta horas extraordinarias en cómputo anual.

La remuneración de las horas extraordinarias se efectuará de la siguiente manera:







Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempo de descanso o bien retribuidas. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que la opción de la compensación entre descanso y salario será mixta al 50% realizándose la compensación mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a la realización.

La remuneración de las horas extraordinarias se efectuará incrementando su valor en un 35% de la cuantía correspondiente a una hora ordinaria, o, de haberse optado por compensarlas por tiempo de descanso, disfrutando de ochenta minutos de descanso por hora extraordinaria (una hora extraordinaria = ochenta minutos de descanso).

Para el personal del Grupo II, así como los Adjuntos Técnicos, Supervisores, Responsables Técnicos Locales, cada una de las horas extraordinarias realizadas de Lunes a Viernes serán compensadas con 1,75 horas de descanso o bien se abonará incrementando el valor de la hora ordinaria con un recargo del 75%.

Para el personal del Grupo II, así como los Adjuntos Técnicos, Supervisores, Responsables Técnicos Locales, cada una de las horas extraordinarias realizadas en sábados, domingos y festivos serán compensadas con 2,25 horas de descanso, o bien se abonará incrementando el valor de la hora ordinaria con un recargo del 125%.

La realización de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, la Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa y Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

La modalidad de trabajo a destajo, prima o tareas será de libre ofrecimiento por la Empresa y voluntaria aceptación por el trabajador. La contraprestación económica en estas modalidades de trabajo será fijada, en todo caso, de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

Horas nocturnas. Tiene la consideración de trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 06:00 horas. La retribución de las horas nocturnas será de un 30% adicional sobre el valor de una hora ordinaria, formando parte del cálculo, el salario base, complemento personal voluntario y complementos de eficacia y material, en cómputo anual, por cada hora trabajada dentro de la jornada establecida como nocturna.

Los trabajadores que realicen más de un tercio de su jornada laboral en horario nocturno, no podrán realizar horas extraordinarias en dicho horario.

Como consecuencia de las actualizaciones salariales, los efectos económicos tanto de las horas extraordinarias, como de las horas nocturnas no tendrán carácter retroactivo, por lo que sus efectos económicos comenzarán a la fecha de





publicación en el B.O.E. del presente Convenio.

## **Artículo 22. Jornadas Especiales De Colocación**

Se trabajarán todos los festivos que coincidan con jornadas de colocación, abonándose a razón de horas extras festivas por jornada, que en primera instancia se realizará con personal voluntario o mediante el sistema que se acuerde en cada centro de trabajo entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores. Si no se alcanzara el número mínimo de trabajadores necesarios por voluntarios, la Empresa establecerá el criterio con la suficiente antelación y más igualitario posible.

Para estas festividades de Navidad y Año Nuevo, la Empresa analizará un calendario alternativo de fijación para no causar perjuicios a los trabajadores. Caso contrario, por imposibilidad comercial, se fijarán entre la Empresa y la Representación Sindical unos servicios mínimos de obligado cumplimiento, así como su compensación, ya sea económica o de descanso.

## **Artículo 23. Vacaciones**

1. El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por este Convenio que cuente con un año de antigüedad en la Empresa, será de veintidós días laborables a disfrutar conforme a lo establecido en la Política de Vacaciones, sin perjuicio de los acuerdos a que se pueda llegar entre la Empresa y los trabajadores. El personal que trabaje de lunes a sábado, o seis días continuos y su día de descanso no sea en domingo, durante todo el año, disfrutará de veintiséis días laborables de vacaciones. En caso de trabajo en sábados alternos, las vacaciones anuales serán de veinticuatro días laborables.
2. La Empresa, una vez estudiada la política de vacaciones con la Representación Legal de los Trabajadores, realizará un recordatorio de la misma antes del 28 de febrero de cada año.
3. El devengo de las vacaciones será en cómputo anual, del 1 de enero al 31 de diciembre.
4. El personal con derecho a vacaciones que ingrese o cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el periodo de tiempo trabajado. En caso de fallecimiento del trabajador, el importe de las vacaciones no disfrutadas se satisfará a sus legítimos herederos.
5. Las vacaciones se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente al que correspondan.
6. En el caso de que la Empresa por cualquier causa cambie el periodo vacacional previamente acordado y aprobado por ésta, de algún trabajador y que este





cambio suponga un perjuicio económico para el mismo, la Empresa abonará, tras comprobar el justificante de la pérdida, el importe íntegro de ésta, o la diferencia, si es el caso, y el trabajador elige esta opción, del importe necesario para contratar en nueva fecha los planes anulados causantes del perjuicio económico mencionado.

#### **Artículo 24. Festivos Y Jornadas Especiales**

Festivos. Se considerarán no laborales los días 24 y 31 de diciembre, más el último viernes de febrero.

Para todos aquellos trabajadores que disfruten de jornada partida, se consideran el 5 de enero y el miércoles o jueves anterior a las fiestas de Semana Santa, dependiendo de cada delegación, el horario será de 08:00 horas a 15:00 horas, con 20 minutos de descanso retribuido.

Para el personal que no tengan en domingo su día de descanso semanal, y éste coincida con alguno de los festivos oficiales, disfrutará del mismo en otra fecha.

### **CAPÍTULO VII**

#### **Retribuciones Y Anticipos**

##### **Artículo 25. Pago De Salario**

El salario deberá ser satisfecho por meses, dentro de los tres últimos días hábiles del mes, por transferencia bancaria y abonada en la cuenta que a tal efecto designe el trabajador.

El retraso en el pago de los salarios que sea imputable a la Empresa dará derecho al trabajador a percibir una indemnización equivalente al interés de la cantidad demorada, conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador vendrá obligado a comunicar por escrito, cualquier cambio de cuenta corriente que afecte al pago del salario con antelación suficiente.

##### **Artículo 26. Salario Base**

El salario base de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio será el que, para cada categoría o grupos profesionales, se establece en el anexo correspondiente.

Operará la compensación y absorción del salario base, con el único objetivo de armonizar y homogeneizar el mismo dentro de los grupos y categorías correspondientes, conforme a lo dispuesto en el artículo 6 del presente convenio.

Se percibirá distribuido en doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias,





pagaderas en junio y diciembre. Para aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio estuvieran percibiendo 3 pagas extraordinarias, se les seguirá manteniendo las mismas.

## **Artículo 27. Complementos Salariales**

1. Complemento Personal Voluntario. Es el constituido por la diferencia entre el salario total que realmente percibe un trabajador y el que en su caso debería percibir con arreglo a la categoría o grupo profesional que tuviera reconocida en cada momento, en el presente Convenio. Se percibirá distribuido, en doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias.

Operará la compensación y absorción de este complemento, con el objetivo de armonizar y homogeneizar el salario base dentro de los grupos y categorías correspondientes, además del supuesto en el que la Empresa considere los no incrementos salariales para aquellos trabajadores cuya franja salarial supere los 32.000,00 € brutos anuales, conforme lo dispuesto en el artículo 28. Para aquellos trabajadores que a la entrada del presente Convenio estuvieran percibiendo 3 pagas extraordinarias, este complemento se distribuirá en 15 pagas.

2. Complemento de Asistencia. Es un complemento por valor de 2,76 €/día hábil que recibirá el trabajador, con jornada continua a tiempo completo, sobre día efectivamente trabajado.

Si por causa justificada, falta dos días al mes, se percibirá el 50%, y si falta cuatro días no se abonará. Para la reducción del 50% o del 100% mencionada anteriormente, no se conceptuará como falta al trabajo las vacaciones, bajas médicas o permisos retribuidos.

3. Complemento Transporte Pilas. Es un concepto de devengo diario por un valor de 4,60 €/día. Lo percibirán los trabajadores que diariamente desarrollen las actividades que se relacionan a continuación. Para los supuestos en los que se realicen puntualmente las referidas actividades, se abonará de forma proporcional al tiempo empleado en las mismas. Este complemento se abonará solamente mientras se desarrolle dicha actividad teniendo el carácter de no consolidable.

Se devengará para todos aquellos trabajadores, cuya tarea es la recogida y transporte de pilas y realicen esta actividad al menos una vez por semana dentro del mes.

4. Complemento por Riesgos Biológicos. Se devengará para todos aquellos trabajadores cuyo puesto de trabajo suponga tener que realizar habitual y diariamente trabajos que impliquen riesgos biológicos como los Agentes de Antipolución canina o Agentes Técnicos de Mantenimiento de aseos que trabajen de forma continuada en aseos públicos. La cantidad será de 30,00 €/mes por 11





mensualidades, o 27,50 €/mes en 12 mensualidades.

5. Complemento de Horas Nocturnas. Tiene la consideración de trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 06:00 horas. La retribución de las horas nocturnas será de un 30% adicional sobre el valor de una hora ordinaria, formando parte del cálculo, el salario base, complemento personal voluntario y complementos de eficacia y material, en cómputo anual, por cada hora trabajada dentro de la jornada establecida como nocturna.

Como consecuencia de las actualizaciones salariales, los efectos económicos de este complemento no tendrán carácter retroactivo, por lo que sus efectos económicos comenzarán a la fecha de publicación en el BOE del presente Convenio.

Los trabajadores que realicen más de un tercio de su jornada laboral en horario nocturno, no podrán realizar horas extraordinarias en dicho horario.

6. Complemento de Eficacia. Es un complemento que se devenga para aquellas categorías que expresamente lo tienen recogido en la tabla salarial anexa, cuando se compruebe en cada mes el cumplimiento de las normas de la Empresa en materia de cantidad y calidad de trabajo, en especial, la realización de las cadencias de trabajo establecidas.

Este complemento es un concepto de devengo mensual, por importe de 68,00 €/mes, siendo absorbido, a salario base o complemento personal voluntario, según proceda, la diferencia respecto a la cantidad que actualmente se viene abonando por este complemento a razón de 72,30 €. Dicha absorción será efectiva desde la publicación del presente Convenio en el BOE.

El presente complemento solo se devengará íntegramente en los siguientes casos:

- a) Regularidad en el cumplimiento del número de unidades de trabajo establecido en las normas de la Empresa.
- b) Cumplimiento de las normas de calidad y de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

A los efectos del devengo de este complemento, no se tomarán en cuenta los permisos y licencias establecidos en este Convenio, así como cualquier otra circunstancia imprevisible y sobrevenida que justifique la falta de cumplimiento con las normas de la Empresa.

7. Complemento de Material. Es un complemento que se devenga para las categorías técnicas que expresamente lo tienen recogido en la tabla salarial anexa, cuando se compruebe cada mes el buen mantenimiento del material de la Empresa consistente en: el vehículo, herramientas, utillaje y prendas de trabajo





de los cuales el trabajador sea responsable.

Este complemento es un concepto de devengo mensual, por importe de 50,00 €/mes, siendo absorbido, a salario base o complemento personal voluntario, según proceda, la diferencia respecto a la cantidad que actualmente se viene abonando por este complemento a razón de 54,22 €. Dicha absorción será efectiva desde la publicación del presente Convenio en el BOE.

No se generará el devengo del presente complemento en las siguientes situaciones:

- a) Accidente del vehículo de servicio del cual resulte responsable.
- b) Pérdida o deterioro del utillaje, las prendas de trabajo y de los equipos de protección, salvo el producido por el uso y, cuando supere el valor de 50,00 €.
- c) Incorrecta presentación general y falta de mantenimiento del vehículo de la Empresa.

A estos efectos, no se tendrán en cuenta las circunstancias imprevistas o sobrevenidas que impidan el cumplimiento de las normas de la Empresa.

8. Complemento Mejor Agente. El complemento que se denominaba «Prima al Mejor Agente» y que se concedía a los 10 mejores agentes del mes, por importe de 100,00 € por agente, a partir de la publicación en el BOE del presente Convenio, pasará a denominarse «Complemento Mejor Agente» y se concederá a los 8 mejores agentes del mes, siendo su cuantía de 150,00 € por agente.

9. Complemento Gratificaciones Extraordinarias. Los trabajadores tendrán las gratificaciones extraordinarias en junio y diciembre, y que se compone de salario base y complemento voluntario, salvo para aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio, estuvieran percibiendo 3 pagas extraordinarias, se les seguirá manteniendo las mismas. En este caso, las gratificaciones extraordinarias serán en marzo, junio y diciembre.

Las fechas de abono serán los días hábiles anteriores al 15 de junio y 15 de diciembre, salvo que coincida con festivo, en cuyo caso, se abonarán el día hábil inmediatamente anterior. Para aquellos trabajadores que estuvieran percibiendo 3 pagas extraordinarias, su abono será los días hábiles anteriores al 15 de marzo, 15 de junio y 15 de diciembre.

El personal con 15 pagas podrá solicitar a la Empresa percibir su salario bruto anual en 12 mensualidades más dos extraordinarias (junio y diciembre). Las nuevas contrataciones se harán en doce mensualidades más dos extraordinarias (junio y diciembre).







Al personal que cese o ingrese en la Empresa en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores eventuales, interinos o contratados por tiempo determinado.

### **Artículo 28. Incrementos Salariales.**

Se establece una revisión por tramos, conforme al siguiente detalle:

Hasta 17.000,00 € brutos anuales: IPC + 0,80.

De 17.000,01 € hasta 32.000,00 € brutos anuales: IPC.

De 32.000,01 € brutos anuales en adelante: Discrecional.

En las cantidades descritas anteriormente, y a los únicos efectos de aplicación de los incrementos salariales, ya están considerados, los complementos de eficacia y material.

A estos efectos, el IPC de referencia del cuadro anterior, para los años de vigencia del presente Convenio será el que publique el Instituto Nacional de Estadística u Organismo que lo sustituya a nivel nacional, correspondiente a cada año natural anterior.

En relación al párrafo anterior, el resultado de aplicar para el primer tramo (hasta 17.000,00 € brutos anuales) el IPC + 0,80, no podrá exceder del 3,50% como incremento salarial final, ni tampoco ser inferior al 1,00%. Para el segundo tramo (de 17.000,01 € hasta 32.000,00 € brutos anuales) el IPC, no podrá exceder del 3,00% como incremento salarial final, ni tampoco ser inferior al 0,50%.

Para las nuevas incorporaciones, los incrementos salariales se aplicarán, al complemento personal voluntario, si procede, de forma proporcional al periodo devengado durante el año anterior.

Para la aplicación de los incrementos salariales conforme al cuadro de referencia anterior y, para los años 2010, 2011 y 2012, la entrada en vigor será al mes siguiente de la publicación del presente Convenio en el B.O.E. Respecto a los años 2013 y 2014, la aplicación de los incrementos salariales se hará efectiva hasta el mes de febrero del año en curso.

### **Artículo 29. Casos especiales de retribución.**

Cuando el personal realice trabajos de categoría superior a la que tenga atribuida por contrato, por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, accederá a dicha categoría.

Los periodos referidos en el párrafo superior, no serán de aplicación cuando la





realización de trabajos de categoría superior se deban a una sustitución como consecuencia de enfermedad común o accidente de trabajo. Para este supuesto, el plazo máximo de sustitución será o bien hasta la incorporación del trabajador sustituido o bien hasta la resolución del organismo competente sobre el proceso de enfermedad o accidente.

Si el trabajador sustituido se reincorpora a su puesto de trabajo, el trabajador que venía realizando las funciones de aquel, se reincorporará a su anterior puesto de trabajo. Si por el contrario, el organismo competente declarara la incapacidad permanente total o absoluta del trabajador sustituido, el trabajador que venía realizando las funciones de aquel, consolidará el puesto.

Para una mejor gestión administrativa en el cálculo de trabajo de superior categoría, cualquier trabajador del Grupo II que realice de forma periódica trabajos o actividades de superior categoría, se retribuirá exclusivamente para esos días en función del salario establecido para categoría superior. Se establecerá un documento mensual al efecto para el control y seguimiento, con el conteo de los días trabajados en superior categoría por trabajador. A efectos exclusivos de pago, la suma de 5 o más jornadas continuadas o 7 alternas dentro del control de cuadro de presencia implica el pago en el mes corriente. En caso contrario, podrán acumularse dentro del año natural y regularizarse a 31 de diciembre.

Para un mejor control y seguimiento, el conteo se realizará en el cuadro de presencia mensual, para incluir en el recibo de nómina, siempre y cuando en cada delegación vaya firmado en última instancia por el Jefe de Operaciones.

### **Artículo 30. Anticipos**

Todo trabajador tendrá derecho a percibir una vez al mes, anticipos a cuenta del trabajo realizado, siempre y cuando no supere el importe devengado.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Desplazamientos. Incapacidad Temporal. Seguros. Permiso De Conducción**

#### **Artículo 31. Desplazamientos**

Cuando por necesidades de la Empresa un trabajador venga obligado a trasladarse fuera de su centro de trabajo, los gastos de locomoción cuando se hagan en avión/tren se harán por cuenta y gestión de la Empresa.

Las dietas por viaje corren por cuenta de la Empresa, estableciéndose estas mismas en los importes siguientes:





Dietas en desplazamientos y kilometraje:

Dietas:

- 1) Desayuno: 4,50 €.
- 2) Comida: 12,00 €.
- 3) Cena: 12,00 €.

Hotel: Por cuenta y gestión de la Empresa.

Ayuda Comida/Guardería: La dietas comida dentro del municipio, para aquellas personas con jornada de trabajo partida a tiempo completo, será de 7,00 €, mediante tickets restaurante o guardería, por jornada partida efectivamente trabajada. Igualmente este ticket se facilitará a aquellos trabajadores que sin estar predeterminado en su turno de trabajo hacer horas nocturnas, realicen actividades en horario nocturno de forma encadenada como mínimo en tres jornadas consecutivas y se aplicará desde el primer día.

Casos especiales esporádicos: En aquellos casos, en los que los trabajadores, no deseen hotel, por disponer de lugar donde pernoctar en el destino del desplazamiento, la Empresa abonará 30,00 € por noche.

Para el personal del Grupo II, se establecen dietas especiales en las siguientes condiciones:

Desarrollar la actividad profesional sobre calendarios de dos semanas de trabajo cuando implique viajar fuera del centro de trabajo habitual, pernoctando fuera de la ciudad de residencia del trabajador.

Se considerarán viajes, todos aquellos trabajos que impliquen largos desplazamientos y la imposibilidad de regresar a su punto físico de salida en la misma jornada laboral.

El trabajador recibirá las dietas marcadas en Convenio Colectivo por desayuno, comida y cena en las jornadas completas durante el desplazamiento.

La primera semana, la jornada comenzará el lunes, con el viaje a la ciudad donde se desarrolle la actividad, trabajando en ésta hasta el sábado inclusive.

El domingo de la primera semana, se considera día de descanso. Como regla general, ese día de descanso se disfrutará en el punto de trabajo o ciudad donde se desarrolle la actividad. Siempre y cuando la distancia al punto de origen fuera inferior a 350 kilómetros y existiesen medios individuales o colectivos de transporte terrestre y costes ajustados, la Empresa podrá proponer al trabajador la posibilidad de regresar al punto de origen para retomar la actividad el lunes a





la hora fijada. En este caso, el desplazamiento será a cargo de la Empresa y el tiempo de desplazamiento a cuenta del trabajador.

La segunda semana, se desarrollará el trabajo de lunes a viernes, retornando al punto de origen el viernes, con el descanso de sábado, domingo y lunes. El lunes no trabajado compensa el exceso de jornada de la primera semana desarrollada en sábado, para llegar al cómputo de 39 horas semanales en el periodo de las dos semanas.

En caso de que se produzcan necesidades de servicio que recomienden la incorporación al trabajo el lunes, descansando por tanto solo el sábado y domingo de la segunda semana, las horas trabajadas en la primera semana superiores a las 39 horas, se abonarán como horas extraordinarias.

El trabajador que realice esta programación de trabajo de dos semanas consecutivas, percibirá una prima de desplazamiento de 150,00 €, siempre que permanezca el trabajador en el punto o ciudad de destino durante el fin de semana.

En el caso de permanecer en destino, de forma consecutiva tres noches o más, de la misma semana, el trabajador percibirá una dieta adicional de 50,00 € para la semana.

Si el trabajador, de acuerdo con la Empresa, utilizara coche propio, llegará a un concierto con ésta para la percepción de una cantidad por kilómetro recorrido, no pudiendo ser ésta inferior a 0,258 €.

### **Artículo 32. Incapacidad Temporal**

En los procesos de Incapacidad Temporal (IT) por accidente de trabajo, así como en todos los procesos de IT por enfermedad común de los trabajadores que hayan cumplido 50 años o más, la Empresa procederá a complementar el 100% del salario bruto de los trabajadores afectados.

En el resto de procesos de IT por enfermedad común y accidente no laboral, la Empresa procederá a complementar al salario bruto de los trabajadores en función a las siguientes reglas y porcentajes.

Tomando como referencia el número de procesos de IT de cada trabajador por cada año natural (enero-diciembre), se calcularán los complementos salariales que se le deban aplicar al año siguiente conforme a las siguientes reglas:

A) Trabajadores con 0, 1, 2 procesos de IT por enfermedad común:

Al año siguiente, la Empresa procederá a complementar el 100% de todos los procesos de IT por enfermedad común.





B) Trabajadores con 3 procesos de IT por enfermedad común:

Al año siguiente, durante el 1.º y 2.º proceso de IT, la Empresa procederá a complementar el 100%. En el 3.º proceso de IT y sucesivos, la Empresa complementará el 50% de los tres primeros días y el 100% a partir del 4.º día.

C) Trabajadores con 4 procesos de IT o más por enfermedad común:

Al año siguiente la Empresa procederá a complementar el 100% a partir del 4.º día, los tres primeros días no se complementan.

Por cada año que un trabajador incurra en 0 procesos de IT por enfermedad común, acumulará un proceso adicional a complementar en los supuestos de los apartados B) y C).

A estos efectos, se procederá al cálculo de los complementos a aplicar a partir del 1 de enero de 2014, teniendo como referencia las bajas por IT correspondientes al año 2013.

En ningún caso se complementará la incapacidad, en caso de prórroga de la misma.

A todos los efectos, la Empresa no entenderá como causa de ausencia justificada retribuida, la entrega de volantes, justificantes médicos y partes de reposo. Será requisito imprescindible la presentación de partes de baja médica por incapacidad temporal. Únicamente se considerará como ausencia justificada las bajas médicas con la correspondiente entrega de los partes.

El trabajador quedará obligado a presentar a la Empresa los partes de baja en los plazos establecidos según la normativa vigente.

### **Artículo 33. Seguros**

#### **33.1 Seguro de vida.**

La Empresa suscribirá un seguro de vida para todos los trabajadores de la Empresa por un capital asegurado de 38.000,00 € por fallecimiento y 40.000,00 € por fallecimiento por accidente, conforme a la póliza suscrita por la Empresa. El certificado individual será entregado al trabajador transcurrido un mes desde su contratación. Respecto a aquellos trabajadores que ya formen parte de la plantilla, dicho certificado individual será entregado en el mes de enero del 2012. Para años sucesivos, solamente se entregará el citado certificado, siempre y cuando se modifique el capital asegurado o los beneficiarios.

#### **33.2 Seguro Médico Privado.**

La Empresa establece con criterio general la prestación de un seguro médico





privado para todo el colectivo con una de las cuatro primeras empresas nacionales del sector.

Como medida de fidelización, y como elemento de aplicación al colectivo con vocación de continuidad en la Empresa, este seguro médico privado será aplicado con carácter integro a todos los empleados con una antigüedad superior a dos años en la Empresa. A todo empleado que no habiendo cumplido el año de antigüedad, esté interesado en incorporarse a las coberturas del seguro médico privado, se le descontará de la nómina mensual hasta un máximo de 29,00 € para el año 2012, incrementándose estos importes, como se viene haciendo hasta la fecha y como práctica habitual en el mercado de seguros colectivos de salud, atendiendo a criterios tales como, el IPC sanitario, siniestralidad del colectivo asegurado, etc., para los años posteriores de vigencia del presente Convenio.

Para los trabajadores con una antigüedad entre 1 año y año y medio en la Empresa, ésta podrá descontar en la nómina mensual hasta un máximo de 22,00 € para el año 2012, incrementándose estos importes, como se viene haciendo hasta la fecha y como práctica habitual en el mercado de seguros colectivos de salud, atendiendo a criterios tales como, el IPC sanitario, siniestralidad del colectivo asegurado, etc., para los años posteriores de vigencia del presente Convenio. Para los trabajadores entre un año y medio y dos años de antigüedad en la Empresa, ésta podrá descontar en la nómina mensual hasta un máximo de 18,00 € para el año 2012, incrementándose estos importes, como se viene haciendo hasta la fecha y como práctica habitual en el mercado de seguros colectivos de salud, atendiendo a criterios tales como, el IPC sanitario, siniestralidad del colectivo asegurado, etc., para los años posteriores de vigencia del presente Convenio. Como referencia, estas cantidades en ningún caso superan el 40 % del coste de una póliza individual que tenga suscrita la Empresa.

La aplicación de este beneficio social está exento de retención para el I.R.P.F., por lo que el valor de este tipo de cobertura con coste medio inferior a los 500,00 € en condiciones normales de mercado, en este tipo de cobertura en coste anual, no lleva asignada ningún tipo de retención.

En la mayoría de estos seguros se establece un copago en la utilización de especialistas, o pruebas médicas, por visita médica. Como medida de beneficio al colectivo, la Empresa se obligará a negociar en todo caso, con todas las compañías aseguradoras que no establezcan un copago por visita médica o utilización del servicio médico. Si, en el marco de la negociación con las compañías aseguradoras, se tuviera que establecer un copago dentro de las cuatro primeras empresas del sector, éste será por cuenta y cargo del trabajador y respecto de otras que no lo estableciesen, la Empresa expondrá esta situación a la Representación Legal de los Trabajadores para que por ésta, se opte entre una u otra opción del seguro médico.







Para todas aquellas pruebas que, por su complejidad, especificidad y especialidad, requieran copago, éste, será por cuenta y cargo del solicitante, dentro del marco de la póliza colectiva suscrita por la Empresa.

Igualmente no se establece ningún tipo de periodo de carencia en la inclusión de la póliza, conforme a los plazos establecidos en la póliza suscrita por la Empresa, por lo que la plena utilización de todos los servicios será efectiva para todos los trabajadores, independientemente del sexo o la edad. Esta norma se aplicará igualmente a cualquier trabajador que actualmente disponga de una póliza de este tipo de carácter individual.

La póliza incluirá las mejores coberturas actuales en el mercado para colectivos, y se escogerá la Empresa que asegure una cobertura en todo el territorio nacional por cuadro médico y de la que se puedan obtener ventajas en coste para los familiares en primer grado.

Para la aplicación de todas estas ventajas, la Empresa podrá descontar en nómina, mensualmente, para los trabajadores con antigüedad superior a 2 años, hasta un máximo mensual para el 2012, los importes abajo mencionados, incrementándose estos importes, como se viene haciendo hasta la fecha y como práctica habitual en el mercado de seguros colectivos de salud, atendiendo a criterios tales como, el IPC sanitario, siniestralidad del colectivo asegurado, etc., para los años posteriores de vigencia del presente Convenio.

3,00 € para el tramo 1 de salarios (Hasta 19.000,00 €).

4,00 € para el tramo 2 de salarios (Entre 19.000,01 € y 26.000,00 €.).

5,00 € para el tramo 3 de salarios (Entre 26.000,01 € y 38.000,00 €).

6,00 € para el tramo 4 de salarios (Superior a 38.000,01 €).

El importe por cada familiar adicional será de 29,00 € para el año 2012, incrementándose estos importes, como se viene haciendo hasta la fecha y como práctica habitual en el mercado de seguros colectivos de salud, atendiendo a criterios tales como, el IPC sanitario, siniestralidad del colectivo asegurado, etc., para los años posteriores de vigencia del presente Convenio.

El seguro médico es voluntario.

Como elemento igualmente de reducción del absentismo, todo trabajador que cause baja médica por contingencia común o accidente de trabajo, y le indiquen la necesidad de hacerse pruebas, deberá acudir a un especialista o clínica/hospital del cuadro médico, ya que los periodos de respuesta son mucho más rápidos, y obtendrá un mayor conocimiento y rapidez del estado de su enfermedad, con independencia de que todo el proceso y/o seguimiento de su





baja se efectúe, como es norma obligatoria, por la Seguridad Social y/o mutua de accidentes de trabajo. El trabajador, deberá entregar una copia del volante de la prueba al presidente/secretario del comité de Salud y Seguridad en el trabajo o al departamento de RR.HH., para que se ponga en conocimiento de los delegados de prevención, en lo que pueda afectar a sus competencias en materia de prevención, eliminando cualquier referencia sobre datos confidenciales al estar protegidos por la Ley de Protección de Datos y su derecho a la intimidad.

### 33.3 Seguro de Responsabilidad Civil.

La Empresa suscribirá un seguro que cubra la responsabilidad civil derivada de la realización de las actividades de la Empresa, teniendo en cuenta que en su mayor parte se desarrolla en el exterior.

### **Artículo 34. Retirada Del Carné De Conducir**

En caso de que a un Conductor, le fuese retirado el permiso de conducir y siempre que la retirada sea consecuencia de haber perdido más del 50% de los puntos por sanciones derivadas del estacionamiento inadecuado cuando sea necesario para actividades de fijación, limpieza, mantenimiento o montaje, el trabajador será incorporado temporalmente a un puesto de trabajo lo más afín posible a su categoría profesional dentro de la escala de categorías del presente Convenio garantizándole durante el periodo de sanción las percepciones correspondientes a su categoría. En este supuesto, la Empresa abonará al conductor la parte proporcional tanto del transporte público necesario para acudir a su puesto de trabajo y desde éste hasta su domicilio, como el importe del curso de recuperación de puntos, en su caso. Dicho abono se aplicará hasta un máximo de tres meses desde la efectiva pérdida de vigencia del permiso de conducir, y la cantidad será proporcional al número de puntos que le hayan sido retirados al conductor como consecuencia del desarrollo de su actividad profesional. A estos efectos, se entiende por transporte público necesario, el desplazamiento en autobús, metro, trenes de cercanías y tranvías, excluyéndose el resto de trasportes públicos y privados.

No será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la retirada de puntos se deba como consecuencia de la ingestión de drogas y/o alcohol probada y/o habitual, exceso de velocidad, no uso del cinturón de seguridad o uso del teléfono móvil durante la conducción y demás previstas en el código de circulación y seguridad de vehículos a motor. Ello quiere decir que el trabajador será plenamente responsable del cumplimiento de las normas de circulación y seguridad de vehículos a motor, salvo las sanciones derivadas del estacionamiento inadecuado cuando sea necesario para actividades de fijación, limpieza, mantenimiento o montaje.

Con respecto a la retirada del Permiso de Conducción, se dará cuenta a la





Comisión Paritaria de aquellos casos que, por su especial singularidad, requieran un análisis individualizado, sin perjuicio todo ello de la decisión que tome la Autoridad Competente.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo, el trabajador vendrá obligado en todo caso a comunicar a la Empresa cualquier circunstancia que le inhabilite para la conducción de vehículos a motor, tales como la retirada del permiso de conducción, la caducidad del mismo, inhabilitación médica para poder conducir o cualquier otra análoga.

## **CAPÍTULO IX**

### **Permisos, Licencias, Excedencias Y Jubilación**

#### **Artículo 35. Permisos Y Licencias**

##### 1. Licencias retribuidas.

El trabajador, previo aviso, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, equiparándose a éste la constitución de pareja de hecho legalmente reconocida y debidamente inscrita en el Registro de parejas de hecho, de existir éste o cualquier otro documento de carácter oficial que acredite su situación.

b) Cuatro días naturales por nacimiento, adopción o acogimiento del hijo del trabajador a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento o inicio de convivencia con el menor, objeto de la adopción.

En el caso de nacimiento o inicio de convivencia de hijos naturales o adoptados prematuros o en los que por cualquier motivo éstos tengan que estar hospitalizados después del parto o del inicio de la convivencia, el trabajador/a adscrito a este Convenio tendrá derecho a ausentarse de su puesto de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, durante el plazo que después del parto o del inicio de la convivencia permanezca la hospitalización, percibiendo las retribuciones íntegras.

c) Dos días naturales, a disfrutar de forma continua, por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o de afinidad. Cuando con tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, dentro del territorio nacional, el plazo será de dos días naturales adicionales, siendo de tres días naturales cuando sea fuera del territorio nacional.





En caso de hospitalización del cónyuge, pareja de hecho legalmente reconocida y debidamente inscrita en el Registro de parejas de hecho, de existir éste o cualquier otro documento de carácter oficial que acredite su situación, hijos, padres, madres y hermanos por consanguinidad, el plazo se podrá ampliar hasta seis días naturales, si bien, será preciso aportar el correspondiente justificante que acredite la hospitalización correspondiente al tercer, cuarto, quinto y sexto día.

Serán cuatro días hábiles, a disfrutar de forma continua, en caso de enfermedad grave, fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho legalmente reconocida y debidamente inscrita en el Registro de parejas de hecho, de existir éste o cualquier otro documento de carácter oficial que acredite su situación, hijos, padres, madres y hermanos por consanguinidad. Cuando con tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, dentro del territorio nacional, el plazo será de dos días hábiles adicionales, siendo de tres días hábiles cuando sea fuera del territorio nacional.

En caso del fallecimiento recogido en el párrafo anterior, el trabajador, además del permiso retribuido por dicho concepto, podrá solicitar un permiso sin retribuir de hasta cinco días naturales.

d) Dos días naturales por traslado de su domicilio habitual.

e) Un día por matrimonio de parientes en primer grado y hermanos tanto de afinidad como de consanguinidad.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y, personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo dispuesto en ésta, en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legales o convencionalmente establecidos.

h) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Para los trabajadores que les coincida el turno de noche se concederá licencia retribuida la noche anterior a la fecha de examen, justificando que éste se celebrará antes de las 12:00 horas.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Respecto a los procedimientos de adopción nacionales, el trabajador dispondrá de una bolsa de hasta ocho horas para los cursos de preparación a la adopción que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Respecto a los procedimientos de adopción internacionales, el trabajador





dispondrá de una bolsa de hasta ocho horas para los cursos de preparación a la adopción que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

j) En el caso de que la Empresa imparta cursos de formación internos o externos de asistencia obligada y éstos sean superiores a 5 horas continuas, tendrá la consideración de permiso retribuido el tiempo que reste hasta completar la jornada laboral, siempre y cuando la referida formación o curso, se efectúe fuera de las instalaciones propias de la Empresa.

k) Los trabajadores dispondrán de cuatro asistencias anuales circunscritas única y exclusivamente al médico especialista de 1 hora y media como máximo por asistencia, que en ningún caso será acumulable a días posteriores, siendo preciso acreditar mediante el correspondiente justificante dicha asistencia. El exceso del referido tiempo no tendrá la consideración de licencia retribuida, pudiendo ser aquél, de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, recuperado o detráido del salario. En caso de discrepancia la compensación será mixta.

Cuando se trate de licencias retribuidas por causas de accidente, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario y reposo domiciliario, estas licencias nunca serán complementarias entre ellas. En los casos de cónyuge, pareja de hecho legalmente reconocida y debidamente inscrita en el Registro de parejas de hecho, de existir éste o cualquier otro documento de carácter oficial que acredite su situación, hijos, padres, madres y hermanos por consanguinidad, el reposo domiciliario será complementario.

## 2. Licencias no retribuidas.

a) Los trabajadores que lleven como mínimo 6 meses de antigüedad en su puesto de trabajo, en caso de necesidad justificada circunscrita única y exclusivamente a la adopción de hijos por parte del trabajador, accidente/enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho, legalmente reconocida y debidamente inscrita en el Registro de parejas de hecho, de existir éste o cualquier otro documento de carácter oficial que acredite su situación, padres e hijos del trabajador, podrán solicitar licencia sin sueldo de hasta treinta días naturales a utilizar de forma continua, siempre que el plazo solicitado de la licencia esté dentro de la duración de su contrato.

El trabajador solicitará la licencia con al menos 15 días de antelación a la fecha de inicio de su disfrute, salvo que sea de imposible previsión la causa por la que se solicita la licencia.

b) Los trabajadores que tengan hijos menores, podrán acompañar al menor a asistencia sanitaria, por el tiempo indispensable, siendo preciso acreditar mediante el correspondiente justificante dicha asistencia. Este periodo, de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, podrá ser recuperado o detráido del



salario. En caso de discrepancia la compensación será mixta.

### 3. Definiciones.

#### a) Desplazamiento.

Se entiende por desplazamiento el trayecto que suponga una distancia superior a 300 kilómetros.

#### b) Enfermedad grave.

Se entiende por enfermedad grave, la alteración de la salud, que implique un ingreso hospitalario de larga duración, esto es, superior a cinco días naturales que requiera el cuidado directo, continuo y permanente del paciente durante la hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad. Se considerará, asimismo como ingreso hospitalario de larga duración la continuación del tratamiento médico en el domicilio del paciente tras el diagnóstico y hospitalización por la enfermedad grave.

La enfermedad grave deberá ser justificada mediante la presentación de certificado u otro medio acreditativo emitido por el facultativo correspondiente que indique el carácter de grave de la enfermedad padecida por el paciente.

Tendrán la consideración de enfermedades graves las incluidas en el listado que figura en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

#### c) Hospitalización.

Se entiende por hospitalización cualquier intervención o enfermedad que lleve aparejado el ingreso hospitalario, la estancia y encamamiento de al menos 24 horas. Para este supuesto, será imprescindible acreditar documentalmente la referida hospitalización.

#### d) Accidente.

Se entiende por accidente todo aquel que produzca en la persona una lesión funcional, corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, derivada de un hecho que lleve aparejado una hospitalización con intervención quirúrgica y que en todo caso dicha hospitalización sea superior a 48 horas.

#### e) Reposo domiciliario.

Se entiende por reposo domiciliario, el prescrito por el facultativo correspondiente y que suponga la inmovilización o incapacidad del enfermo de manera que precise asistencia continuada.

### **Artículo 36. Suspensión De Contrato Con Reserva Al Puesto De Trabajo**







Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente que le sea de aplicación en cada momento.

### **Artículo 37. Excedencias**

Conforme a lo dispuesto en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, la excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de 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.

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.

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 éstos 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 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, 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 el apartado anterior 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 la Empresa, 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 o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme 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.

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.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

### **Artículo 38. Guarda Legal**

Según lo dispuesto en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o





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

Si varios trabajadores de la misma Empresa generasen este derecho en el mismo Departamento, se estará a lo dispuesto en la normativa de aplicación vigente en cada momento.

### **Artículo 39. Cese Del Trabajador**

Los trabajadores deberán comunicar a la Empresa la decisión de causar baja respetando los siguientes plazos de preaviso:

Grupo I: Personal de Dirección y Jefaturas: 1 mes.

Grupo II: Personal de Oficios en Operaciones: 15 días.

Grupo III: Personal Técnico: 1 mes.

Grupo IV: Personal Administrativo: 15 días.

En el caso de incumplimiento, total o parcial, del plazo de preaviso pactado, la empresa detraerá de la liquidación que le corresponda al trabajador, el importe equivalente a los salarios del período incumplido.

### **Artículo 40. Jubilación**

A los efectos de jubilación con anterioridad a la edad legalmente establecida en cada momento, las partes firmantes acuerdan facilitar la jubilación anticipada y la simultánea contratación, por parte de las empresas de desempleados registrados en las ofertas de empleo, en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se produzcan por cualesquiera de las modalidades de contrato vigente en la actualidad, excepto las contrataciones de duración determinada por circunstancias del mercado, y las contrataciones a tiempo parcial con un período mínimo de duración, en todo caso, superior al año y tendiendo al máximo legal previsto.

El trabajador que cumpliendo los requisitos establecidos en la legislación vigente y se acoja, obteniendo la correspondiente autorización administrativa, a la jubilación anticipada y tenga una antigüedad en la Empresa de 15 o más años, percibirá una gratificación a tanto y alzado y por una sola vez, en los términos que a continuación se establecen:

(24.040,48 €) a los sesenta y un años.

(18.030,36 €) a los sesenta y dos años.





(12.020,24 €) a los sesenta y tres años.

(6.010,12 €) a los sesenta y cuatro años.

(4.507,59 €) a los sesenta y cinco y hasta 6 meses antes de llegar a la jubilación forzosa.

Lo anterior no será de aplicación para las jubilaciones parciales.

### **Artículo 41. Jubilación Parcial**

Conforme a lo dispuesto en el Artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores, para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del Artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con la Empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, conforme al citado Artículo 166, y la Empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad establecida en el Artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima de la Ley General de la Seguridad Social.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 75 por 100 cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el Artículo 166.2.c) de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

## **CAPÍTULO X**

### **Derechos Sindicales**

#### **Artículo 42. Facultades Y Garantías**

Las facultades y garantías de los representantes de los trabajadores en el seno de las empresas, o personas designadas por las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio, serán las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 43. Utilización Del Crédito Horario**





El crédito de horas que anteriormente se reconocen podrá ser utilizado para la asistencia a cursos de formación u otras actividades sindicales similares organizadas por los sindicatos representativos del sector, previa oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia que serán expedidas por los aludidos sindicatos.

Los miembros del Comité de empresa, Delegados de personal y/o Delegado Sindical podrán acumular el crédito horario de otros representantes de los trabajadores, con autorización expresa de estos, y poniéndolo en conocimiento previo de la dirección de la empresa. Para finalizar la acumulación bastara con la comunicación de la misma efectuada por el representante que había venido cediendo su crédito horario.

El ejercicio de la acumulación horaria antes citada no supondrá menoscabo o merma alguna de todos sus derechos reconocidos o que se reconozcan colectivamente, en el transcurso de su ejercicio, a los de su mismo grupo o nivel.

#### **Artículo 44. Comité Intercentros**

Se constituye un Comité Intercentros.

A estos efectos, los miembros de los distintos comités de centro o delegados de personal, designarán de entre sus componentes a quienes les habrán de representar en el Comité Intercentros que se constituya para debatir los distintos problemas derivados de la aplicación del presente Convenio, que, por trascender al centro de trabajo, deban ser tratados con carácter general a nivel de toda la Empresa.

Dicho Comité Intercentros estará compuesto hasta un máximo de 6 miembros que deberán guardar en cada momento la debida proporcionalidad respecto a los resultados de las elecciones sindicales.

Los gastos que se originen como consecuencia de las reuniones del Comité Intercentros en aquellas empresas en que estén constituidos serán abonados por estas en la forma que se acuerde entre la dirección y los representantes de los trabajadores.

#### **Artículo 45. Libre Sindicación**

Las empresas respetaran el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrán supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

#### **Artículo 46. Derechos De Los Trabajadores Afiliados**





Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

Constituir secciones sindicales en el ámbito de empresa o de la agrupación de empresas firmantes de este convenio, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.

Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

Recibir la información que les remita su sindicato.

### **Artículo 47. Derechos De Cargos Electivos Del Sindicato**

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho:

Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiendo establecerse por acuerdo limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

### **Artículo 48. Representación En Negociación Colectiva**

Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos o en Comisiones derivadas de los mismos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa este afectada por la negociación

### **Artículo 49. Derecho De Las Secciones Sindicales**

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con Delegados de Personal tendrán los siguientes derechos: Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición tabloneros de anuncios que deberán situarse dentro del centro de trabajo y en el lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores A la negociación







colectiva en los trámites establecidos en la legislación específica.

Los representantes de los trabajadores tienen derecho a comunicarse con sus representados mediante el tablón de anuncios o asambleas.

### **Artículo 50. Delegados Sindicales**

El número de Delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinara según la siguiente escala:

De 50 a 250, uno.

De 251 a 750, dos.

De 751 a 2.000, tres.

De 2.001 a 5.000, cuatro.

De 5.001 en adelante, cinco.

En el supuesto de hacer uso de la posibilidad de constituir secciones sindicales en el ámbito de la empresa firmante de este convenio, será requisito que se haya obtenido el 10 por 100 de los votos en el conjunto de las elecciones de los Comité de Empresa o Delegados de personal que se hayan celebrado, y a efectos de determinación del número de Delegados Sindicales se contabilizaran.

Únicamente los trabajadores de los centros de trabajo en los que hubiese presentado candidatura.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo Delegado sindical.

### **Artículo 51. Funciones De Los Delegados Sindicales.**

Las funciones de los Delegados sindicales serán las siguientes:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo y Comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado o a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. En el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías reconocidas en la Ley a los miembros del





Comité de Empresa.

4. Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular y, especialmente, en los despidos y sanciones de estos últimos.

### **Artículo 52. Cuota Sindical**

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontaran en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito, en el que se expresara con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Dirección de la empresa entregara copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

### **Artículo 53. Prácticas Antisindicales**

En cuanto a los supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes quepan calificar de antisindicalistas, se estará a lo dispuesto en los artículos 12, 13, 14, y 15 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

## **CAPÍTULO XI**

### **Seguridad Y Salud En El Trabajo**

#### **Artículo 54. Acoso**

Se entiende por acoso toda aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo o en conexión con el mismo.

Se considera acoso sexual a todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario, de cualquier persona en quien éste delegue o del/ de la trabajador/ a que, siendo o no ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrede la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para





cualquier trabajador o trabajadora, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación, todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole y que sean demostradas por el trabajador o trabajadora.

La Empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía jurisdiccional competente.

### **Artículo 55. Prevención De Riesgos Laborales**

El empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

El deber de prevención establecido en el párrafo anterior tiene la consideración de deber laboral y supone, según lo establecido en los artículos 4.2 y 19 del Estatuto de los Trabajadores, y en ese artículo, la existencia de un correlativo derecho de los trabajadores a una eficaz protección.

Conforme a lo establecido en el párrafo anterior, y en el marco de sus responsabilidades, el empresario adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de riesgos laborales, de formación y de información con unos medios necesarios.

El trabajo en terminales de ordenador, pantallas de grabación y pantallas de vídeo con unas características que pueden derivar en situaciones de estrés y otras enfermedades laborales. Para lo cual, los/las trabajadores/as que prestan sus servicios en cualquiera de estos puestos de trabajo tendrán derecho a un descanso de diez minutos por cada dos horas de trabajo. Este descanso tendrá la consideración de trabajo efectivo para el cómputo de la jornada.

Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo, se atenderá a lo que en este sentido dispone la legislación vigente en Prevención de Riesgos Laborales y Salud de los Trabajadores.

Además, los trabajadores que realicen trabajos en este tipo de puestos pasarán una revisión médica, especialmente concebida para el puesto que desempeñan (oftalmología, traumatología, etc.), que se realizará como mínimo cada año y correrá a cargo de la empresa.

### **Artículo 56. Protección A La Maternidad**

La evaluación de los riesgos determinada por la Ley, deberá comprender la





determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajos a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible, a pesar de su adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La Empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Se establece el compromiso de analizar entre empresa y los representantes de los trabajadores las posibles alternativas tendentes a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

### **Artículo 57. Comité De Seguridad Y Salud**

El comité de seguridad y salud y los delegados de prevención tendrán todas aquellas funciones y competencias que la ley les atribuye y, en especial, las de prevención de los riesgos laborales y reducción de la siniestralidad laboral.

La composición del citado comité será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por los miembros del Comité de Empresa.

### **Artículo 58. Revisión Médica Anual**





Todos los años se efectuará una revisión médica de todo el personal de la Empresa siguiendo los criterios establecidos en este aspecto por la normativa vigente en materia de Prevención de **Riesgos Laborales**.

## **CAPÍTULO XII**

### **Régimen Disciplinario**

#### **Artículo 59. Faltas Cometidas Por Los Trabajadores**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Empresa en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se establecen, todo ello sin perjuicio de lo que a estos efectos se dispone con carácter general en el estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

En consideración a la importancia, reincidencia o intencionalidad, las faltas se calificarán en leves, graves y muy graves.

A) Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes, sin causa justificada.
2. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa fundada sin contar con el permiso del superior inmediato.
3. Descuidos en la conservación de las dotaciones o del material cuando implique perjuicios económicos de cierta consideración para la Empresa.
4. Falta ostensible de aseo y limpieza personal.
5. Falta de atención y diligencia con el público y los clientes.
6. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio cuando de ello se deriven consecuencias que puedan afectar al trabajador en el normal desarrollo de su trabajo. Asimismo, no comunicar a la Empresa las alteraciones de la unidad familiar a efectos del IRPF.
7. Comportamientos o actitudes de menosprecio a la dignidad personal y/o profesional de los compañeros y en general a cualquier persona que se encuentre ocasionalmente en las dependencias de la Empresa.
8. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
9. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
10. La no comunicación lo antes posible de faltar al trabajo por causa justificada,





o por causa de fuerza mayor.

11. El incumplimiento de la Legislación vigente y de la normativa interna de la Empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales (a título de ejemplo: no uso de los Equipos de Protección Individual entregados, incumplimiento de los procedimientos de trabajo, etc.).

12. La no cumplimentación y entrega diaria de los partes de trabajo de 3 veces durante un mes.

13. Incumplimiento de los tiempos de descanso, así como el disfrute del mismo en un horario no asignado.

14. La embriaguez ocasional en el centro de trabajo.

La reiteración de esta práctica será considerada como falta grave.

B) Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin causa justificada.

2. Faltar al trabajo dos días en un mes sin que exista causa justificada.

3. La desobediencia a los superiores cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como muy grave.

4. Simular enfermedad o accidente.

5. La negligencia o desidia en el trabajo cuando cause perjuicio a la Empresa.

6. La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería, podrá ser considerada como muy grave.

7. Realizar o permitir trabajos particulares en el centro de trabajo, así como emplear herramientas o material de la Empresa para usos propios, sin el oportuno permiso.

8. La reincidencia en falta leve, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

10. El consumo ocasional de estupefacientes en el centro de trabajo.







La reiteración de esta práctica será considerada como falta muy grave.

11. La reiteración en el incumplimiento de la Legislación vigente y de la normativa interna de la empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales (a título de ejemplo: no uso de los Equipos de Protección Individual entregados, incumplimiento de los procedimientos de trabajo, etc.), dentro de un periodo de 30 días.

12. No cumplir los plazos legalmente establecidos, por desidia o dejadez, para comunicar a la Empresa su situación de baja médica, o no entregar los partes de baja por enfermedad común dentro de los plazos legalmente establecidos. Si el trabajador, por imposibilidad, no puede presentar físicamente los partes de baja, el trabajador tendrá que utilizar medios alternativos tales como familiares, mensajería, compañeros de trabajo, etc.

La reiteración de esta práctica será considerada como falta muy grave.

13. No comunicación del trabajador a la Empresa de cualquier circunstancia que le inhabilite para la conducción de vehículos a motor, tales como la retirada del permiso de conducción, la caducidad del mismo, inhabilitación médica para poder conducir o cualquier otra análoga, si en sus funciones o cargo está el conducir. Igualmente será de aplicación lo dispuesto anteriormente para todos aquellos trabajadores que dispongan o hagan uso de vehículo de empresa.

14. La retención de documentos, cartas, datos, informes, etc., o su aplicación, destino o usos distintos de los que sean procedentes.

C) Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Las faltas reiteradas de puntualidad sin causa justificada durante 5 días o más al mes, o durante más de 10 días al trimestre.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3. El hurto y/o robo, tanto a trabajadores como a la Empresa o a cualquier persona dentro o fuera de las instalaciones de la misma, durante la jornada laboral. A estos efectos se considerará hurto o robo tanto la sustracción de documentos como bienes de la Empresa o de los trabajadores con la finalidad maliciosa de conseguir cualquier tipo de beneficio propio.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa, sin estar en posesión de las habilitaciones oportunas.

5. La disminución voluntaria y reiterada del rendimiento en el trabajo.





6. Los incumplimientos en materia de Prevención de Riesgos Laborales que generen un riesgo grave para el trabajador o para terceros (a título de ejemplo: la no realización de los reconocimientos médicos periódicos o iniciales cuando estos sean obligatorios, etc.).
7. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
8. En general, las enumeradas en el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
9. La reiteración en la simulación de la presencia de otro trabajador.
10. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador de la Empresa. En el supuesto demostrable de que las referidas ofensas sean ejercidas desde posiciones de superioridad jerárquica, se considerarán, además de cómo falta muy grave, como abuso de autoridad, sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando, cargo de responsabilidad o despido.
11. La indisciplina o desobediencia reiterada y probada de las instrucciones de superiores.
12. La falta de asistencia no justificada al trabajo durante 3 o más días alternos o continuos durante un mes.
13. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable en su trabajo para sí o a sus compañeros.
14. Abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, que implique un riesgo muy grave.
15. El grave quebrantamiento de la Política de Prevención de Riesgos Laborales.
16. El consumo reiterado de estupefacientes en el centro de trabajo.
17. Falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
18. El acoso laboral, entendiéndose por tal aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.
19. La infracción a las normas de la Empresa, cometida con el propósito de ocultar, falsear o enmascarar la verdadera situación y naturaleza de los estados contables o los riesgos contraídos.





20. Violar el secreto de correspondencia o documentación dolosamente con el ánimo de perjudicar a la Empresa.

### **Artículo 60. Sanciones**

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio Colectivo, Estatuto de los Trabajadores y texto refundido del procedimiento laboral. De toda sanción –salvo amonestación verbal – se dará traslado por escrito al interesado. De las faltas graves y muy graves se dará traslado al Comité de Empresa o Delegados de Personal, quienes deberán acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

### **Artículo 61. Graduación De Las Sanciones**

Las sanciones que la Empresa puede aplicar, según su gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo por dos días.

Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.
- c) Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.

Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a treinta días.
- b) Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
- c) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
- d) Cambio de centro de trabajo.
- e) Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.





f) Despido.

## Artículo 62. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días.

El cómputo de los plazos se iniciará a partir de la fecha en que la Empresa tuviera conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, la prescripción será efectiva a los seis meses de haberse cometido aquélla.

Disposición adicional primera.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse, para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitar como consecuencia de la aplicación del mismo, al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

## ANEXO SALARIAL

El encuadre de los grupos y categorías están referenciados a la tabla salarial correspondiente a los salarios del año 2012.

### Anexo Salarial. Tablas 2012

	Categorías profesionales	Oficialía	Salario bruto anual
Grupo I.	Directores de departamentos, Subdirección de departamento/ Adjunto a Dirección, Jefatura de Área, Jefe de Operaciones, Jefe de Servicio/Jefe de Proyecto, Jefe de Ventas.		21.000,00
Grupo II.	Agente Técnico de Explotación, Agente Reparación Ciclo.	Nueva incorporación.	14.221,14
		Oficial 3. <sup>a</sup>	15.933,96
		Oficial 2. <sup>a</sup>	17.498,80
		Oficial 1. <sup>a</sup>	18.588,39
	Polivalentes, Agente Técnico de Mantenimiento, Agente Técnico de Mantenimiento y Aseos, Montadores, Agentes de Anti-Polución Canina, Camionero, Pintor, Almacenista, Electricistas, Soldador, Mecánico de Flota.	Nueva incorporación.	16.744,56
		Oficial 3. <sup>a</sup>	17.760,68
		Oficial 2. <sup>a</sup>	19.564,32
		Oficial 1. <sup>a</sup>	20.780,62
Grupo III.	Adjunto Técnico, Supervisor, Responsable Técnico Local, Coordinador, Responsable de Área.		20.000,00
	Técnico, Ejecutivo de Cuentas, Prospector.		16.000,00
Grupo IV.	Secretario/A/Assistant, Administrativo Auxiliar Administrativo, Telefonista/Recepcionista.		12.600,00

Todas las categorías correspondientes al Grupo II, devengarían complementos de eficacia y material, aunque no están incluidos en la tabla salarial del presente anexo. Dichos complementos se actualizarán conforme al IPC que publique el



Instituto Nacional de Estadística u Organismo que lo sustituya a nivel nacional correspondiente a cada año natural anterior, salvo que éste sea superior al 3%, en cuyo caso se tomará como referencia este último porcentaje.

Los incrementos de las tablas salariales se actualizarán conforme al IPC que publique el Instituto Nacional de Estadística u Organismo que lo sustituya a nivel nacional correspondiente a cada año natural anterior, salvo que éste sea superior al 3%, en cuyo caso se tomará como referencia este último porcentaje, a excepción del primer tramo del Grupo II, que se actualizarán conforme a los tramos descritos en el artículo 28 de presente Convenio.

