

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

2813 *Resolución de 17 de febrero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Workcenter Servicios Globales de Documentación, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Workcenter Servicios Globales de Documentación, S.A. (Código de convenio: 90013532012002), que fue suscrito con fecha 10 de diciembre de 2019, de una parte por los designados por la dirección de la empresa en su representación, y de otra, por los Delegados de personal designados de Madrid y Barcelona, 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 2/2015, de 23 de octubre, 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 Trabajo 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, 17 de febrero de 2020.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA QUE SE SUSCRIBE ENTRE LA LEGAL REPRESENTACIÓN DE «WORKCENTER SERVICIOS GLOBALES DE DOCUMENTACIÓN SOCIEDAD ANONIMA» Y LA DE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN LA MISMA

Disposición preliminar.

Siempre que se hable de empresa se entenderá «Workcenter Servicios Globales de Documentación, Sociedad Anónima» y siempre que se refiera a personal o personas trabajadoras se estará hablando del directamente vinculado a la misma por contrato laboral.

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente Convenio vinculará a todos los centros de trabajo que «Workcenter Servicios Globales de Documentación, Sociedad Anónima» tiene en la actualidad abiertos en territorio español.

Así pues, se aplicarán las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo al conjunto de actividades y servicios prestados por el personal de «Workcenter Servicios Globales de Documentación, Sociedad Anónima» que a continuación se detallan a título enunciativo:

- Venta retail 24 horas de material de oficina, papelería, material escolar, informática, conexión a internet, impresión digital, fotografía y envío de paquetería.
- Organización y montaje de eventos, ferias y congresos.
- Prestación de servicios de impresión, así como los servicios de impresión digital, servicios especiales de impresión, acabado de impresión y de servicios de impresión y distribución
- Prestación de servicios y realización de todo tipo de trabajos relacionados con la ofimática y la informática, incluida la realización e impartición de cursos y el asesoramiento técnico en dichas materias.
- Prestación de servicios de reprografía y litografía.
- Prestación de servicios de edición y encuadernación.
- Prestación de servicios de maquetación y comercialización de artículos de papelería.
- Venta de material escolar.
- Logística y distribución de bienes y mercancías.
- Consultoría informática y de gestión empresarial.
- La venta al por menor de productos informáticos y ofimáticos y el alquiler de ordenadores por horas con el correspondiente asesoramiento técnico para su utilización.
- Consultoría de comunicaciones y desarrollos informáticos, estudio, investigación y desarrollo de nuevas tecnologías aplicadas al mundo informático en general y a Internet en particular, así como su implantación y aplicación en el sector de comercio al por menor, mediante el desarrollo del comercio electrónico híbrido, complementando la venta off line mediante venta mi line.
- Prestación de servicios de traducción e interpretación.
- Servicios generales para empresas.
- Subcontratación de servicios de reprografía y servicios generales para empresa.
- La creación y constitución en España de una red de Franquicia para la distribución de los productos antes citados.
- La adquisición, explotación y enajenación de bienes inmuebles.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las estipulaciones contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a las personas trabajadoras que presten sus servicios para la Empresa en los centros actualmente abiertos, vinculados a la misma por contrato laboral de naturaleza ordinaria, quedando por ello exceptuados los contratos especiales de alta dirección regulados por la legislación laboral, en los que se estará a lo que entre las partes se pacte.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La duración del presente Convenio Colectivo será de cuatro años y un mes iniciando su vigencia el día 1 de diciembre de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2023. Quedará prorrogado tácitamente de año en año natural, si con dos meses de antelación a su vencimiento o al de cualquiera de sus prórrogas no se hubiera denunciado por ninguna de las partes legalmente legitimadas para su negociación.

La denuncia habrá de notificarse por escrito a la otra parte simultáneamente a la comunicación y registro establecidos oficialmente.

Las partes se obligan y se comprometen a negociar un nuevo Convenio Colectivo que sustituya al denunciado. En tanto no se suscriba por las partes, con los requisitos que exija la legislación vigente, un nuevo Convenio Colectivo que sustituya al denunciado éste permanecerá en vigor prorrogándose anualmente sin límite de tiempo.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

Artículo 4. *Legislación subsidiaria.*

En todas las materias no reguladas por el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y, en general, a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 5. *Obligatoriedad del Convenio Colectivo y vinculación a la totalidad.*

Durante la vigencia del Convenio Colectivo, las partes incluidas en su ámbito de aplicación se comprometen a acatar y mantener sin variación las condiciones pactadas, que sólo se modificarán por disposición de rango superior al Convenio Colectivo que será efectiva a partir de su entrada en vigor.

Adicionalmente a lo anterior, la Representación Legal de los Trabajadores y la Empresa podrán modificar las condiciones pactadas dentro de los límites y siguiendo los trámites, que en su caso correspondan, para la modificación de los Convenios Colectivos.

Las condiciones establecidas en este Convenio Colectivo forman un todo indivisible.

El presente Convenio Colectivo deroga en su integridad al Convenio Colectivo con vigencia en la Comunidad de Madrid suscrito en la comisión negociadora el 29 de mayo de 2014 (BOCAM 23.10.2014). Igualmente, quedarán sin efecto y no serán exigibles el resto de acuerdos reguladores de las relaciones laborales de Workcenter Servicios Globales de Documentación S.A no incluidos en el anterior Convenio Colectivo y que se hayan suscrito entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores con anterioridad al 30 de noviembre de 2019

Artículo 6. *Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción.*

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, estimadas en su conjunto y en cómputo anual y global, compensan en su totalidad las que, con anterioridad, rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, o por cualquier otra causa cualquiera que fuera su condición u origen.

2. Las percepciones salariales, efectivamente devengadas o percibidas por cada persona trabajadora, compensarán y absorberán cualesquiera otras que pudieran corresponderles por aplicación de la normativa legal, reglamentaria o convencional vigente en cada momento, cualquiera que fuera su denominación, cuantía u origen.

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

1. La Comisión Paritaria a la que se refieren los artículos 85 apartado 3 letra e y 91 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores estará integrada por un máximo de tres miembros por cada una de las representaciones de los trabajadores y de la Empresa, que serán elegidos, al menos dos de sus miembros, entre las personas que integren la comisión deliberadora del presente Convenio Colectivo.

2. Sus funciones serán las siguientes:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio Colectivo.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio Colectivo.
- c) Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones o conflictos individuales o colectivo les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado y las que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.

3. La Comisión regulará su funcionamiento, sistema de adopción de acuerdos, convocatoria, secretaria, presidencia, así como los sistemas de solución de las discrepancias surgidas en su seno.

Los acuerdos que puedan ser adoptados en el seno de la comisión, requerirán para su validez, del voto favorable de la mayoría de los miembros de cada una de las dos representaciones.

Las representaciones presentes en la comisión deberán guardar el debido deber de sigilo respecto de la información a la que se tenga acceso.

4. No alcanzando acuerdo, ambas representaciones podrán de mutuo acuerdo, someter a arbitraje, conciliación o mediación ante el servicio de mediación instituido en cada Comunidad Autónoma u otro organismo competente, a cuyo fin le serán remitidos los informes que las partes consideren oportunos, junto con el acta de la reunión. La decisión de los citados Organismos tendrá carácter vinculante, excepto en el caso de que ambas partes llegaran a un acuerdo posterior o simultáneo, en cuyo caso prevalecerá éste sobre aquélla, que quedará nula y sin efecto. Recaído dicho arbitraje, obtenida avenencia en conciliación o mediación ante el servicio de mediación instituido en cada Comunidad Autónoma u otro organismo competente o conseguido acuerdo interpartes, éstos serán cumplidos en sus propios términos y no podrá ser ignorado su cumplimiento ni ejercitarse, por ninguna de ambas partes, acción conflictiva, de cierre patronal o de huelga, tendente a su no observancia, modificación o anulación.

5. Las competencias atribuidas a la Comisión Paritaria lo serán sin perjuicio de las reconocidas legal o reglamentariamente a los órganos jurisdiccionales o administrativos.

Artículo 8. *Clasificación del Personal.*

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo quedará integrado en los grupos profesionales que se enumeran y definen en el siguiente artículo.

Las clasificaciones de grupos o niveles profesionales son meramente enunciativas, siendo facultad de la Empresa, mediante acuerdo con la Representación Legal de los trabajadores dentro de las atribuciones que le concede la Ley, establecer nuevas escalas, grupos o subgrupos, así como, tener cobertura de la totalidad de los puestos que integran los mismos.

En la organización y distribución del trabajo la Empresa se regirá por el principio de multidisciplinariedad o polivalencia funcional.

Artículo 9. *Clasificación general y funciones.*

Clasificación general.

El personal de «Workcenter Servicios Globales de Documentación Sociedad Anónima», se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

Grupo I. Personal de operaciones y personal comercial

Personal de Operaciones.

Gerente de operaciones o Manager: Es aquel empleado/a, que, bajo las directrices de la Dirección de Operaciones o Gerencia de la Empresa, en su caso, es el responsable directo de la organización, coordinación, control y optimización de los recursos humanos, técnicos y de producción, así como de todas las actividades operativas, comerciales, formativas y administrativas del centro. También puede ayudar, controlar y coordinar la actividad y las operaciones de uno o varios centros, colaborando con otras Direcciones de Central. Participa en la apertura de nuevos centros y da, inclusive, el apoyo comercial que éstos requieran para su lanzamiento.

Jefe/a de Producción: Es aquel empleado/a que, reportando y colaborando con el Gerente de operaciones, organiza, coordina, controla y optimiza los recursos humanos y técnicos, además de atender aquellas otras actividades operativas, comerciales, formativas y administrativas que se desarrollan en las distintas Áreas de un centro

durante su turno de trabajo. Puede sustituir a un Gerente de operaciones en un momento determinado.

Operador/a Senior: Es aquel empleado/a que, dependiendo de un Gerente de operaciones o en su defecto de un Jefe de Producción, se ocupa de organizar y gestionar cualquiera de las áreas de un centro. Puede asumir y atender la realización de las actividades de una o varias áreas a la vez.

Asistente/operador/a: Es quien atiende, asesora, vende y realiza cualquiera de los servicios que los clientes le demandan, y además, ayuda a mantener y conservar el centro y su contenido quedando su actividad organizada por un Operador Senior o Jefe de Producción. Igualmente realiza tareas mecánicas de apoyo manejando máquinas tales como fotocopiadoras, encuadernadoras, etc.

Personal Comercial.

Comercial ejecutivo: Es aquel empleado/a que, dentro de una Dirección o Departamento, realiza actividades propias especializadas y/o técnicas de prospección, captación, gestión y optimización de clientes, colaborando activamente en las tareas de administración, producción y distribución requeridas por los clientes. Cumplir de visitas semanales a clientes o potenciales clientes marcados por la Empresa en cada momento.

Comercial de centro: Es aquel empleado/a que, dependiendo del Comercial Ejecutivo realiza actividades propias especializadas y/o técnicas de prospección, captación, gestión y optimización de clientes, colaborando activamente en las tareas de administración, producción y distribución requeridas por los clientes. Cumplir de visitas semanales a clientes o potenciales clientes marcados por la Empresa en cada momento.

Grupo II. Personal de oficina.

Jefe/a de Departamento: Es, quien bajo la dependencia de un Director o de la Gerencia de la Empresa, pone en marcha, gestiona y tiene a su cargo la actividad que se realiza en uno o más departamentos de la Empresa.

Administrativo/a: Es un empleado/a que, bajo las directrices de un responsable, tiene a su cargo la realización de una o varias de las tareas de tipo administrativo que son propias de una Dirección, Departamento o Centro.

Auxiliar administrativo/a: Es aquel empleado/a que colabora en la realización de las tareas de tipo administrativo de una Dirección, Departamento o centro. También puede realizar tareas administrativas comunes a varias Direcciones, Departamentos o centros.

Grupo III. Personal técnico.

Graduado Universitario: Es el que, dependiendo de un responsable o de un Jefe de Departamento, está contratado y habilitado para tener responsabilidad sobre funciones, actividades y proyectos muy especializados en razón del título o diploma de grado universitario que posee.

Técnico: Es aquel empleado/a que, dentro de una Dirección, Departamento o centro, y sin requerir una titulación específica, realiza tareas con una cierta especialización.

Artículo 10. *Ingresos y contratación.*

1. El ingreso del personal se realizará, en todo caso, de acuerdo con la legislación general vigente en materia de contratación. En aquellos casos en los que por la naturaleza del contrato se exigiera su forma escrita, se hará con expresa referencia de su grupo profesional, salario pactado, duración del contrato y funciones a desempeñar previa superación de las pruebas objetivas de aptitud y requisitos que se determinen.

2. La admisión de personal se sujetará a los requisitos, condiciones y modalidades de contratos legalmente previstos.

Artículo 11. *Periodo de prueba.*

1. En los contratos laborales que se suscriban entre la Empresa y las personas trabajadoras que se incorporen a la misma se estipulará un periodo de prueba que será de hasta seis meses para Graduados universitarios y Técnicos y de hasta tres meses para el resto de las personas trabajadoras, estándose en materia de contratación temporal a los periodos de prueba que dicha contratación determine.

La persona trabajadora, durante el periodo de prueba, tendrá los derechos y obligaciones que le son inherentes al puesto de trabajo que desempeñe.

2. Durante el periodo de prueba Empresa y la persona trabajadora podrán desistir unilateralmente del contrato sin necesidad de alegar causa alguna.

Tal desistimiento no requerirá de preaviso y extinguirá el vínculo laboral sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 12. *Dimisión de la persona trabajadora.*

1. En el caso de dimisión de la persona trabajadora de su puesto de trabajo en la Empresa, habrá de avisar por escrito a la Dirección de la misma, con un mínimo de quince días naturales de antelación a la fecha de efectividad del cese en la Empresa.

2. Si no se respetase el preaviso, perderá la persona trabajadora interesada la parte proporcional correspondiente a los días no preavisados, como resarcimiento de los daños y perjuicios que tal omisión de plazo ocasiona a la Empresa. En dichos supuestos, la Empresa podrá descontar de la liquidación de haberes a favor de la persona trabajadora la cuantía bruta que corresponda al periodo de preaviso incumplido. En su caso, la Empresa podrá reclamar a la persona trabajadora la parte de preaviso que no haya podido ser objeto de compensación con cargo a la liquidación de haberes a favor de este último.

Artículo 13. *Movilidad funcional.*

1. Se entiende por movilidad a efectos del presente artículo, cualquier cambio de puesto de trabajo, ya sea de superior o inferior nivel, dentro del mismo grupo profesional.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Se acuerda la movilidad interna al objeto de lograr el mejor aprovechamiento de los recursos humanos, conforme establece el ordenamiento laboral vigente.

2. En los cambios de puesto de menor grupo o nivel, se respetarán las percepciones económicas del puesto de origen, así como el grupo y nivel que se mantendrá a título personal.

3. En los cambios de puesto de trabajo a un grupo o nivel superior, se percibirá automáticamente el salario del nuevo nivel, volviéndose a la situación económica anterior cuando regresen al antiguo puesto. Si la realización de funciones superiores excediese de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, salvo que el mismo esté afectado por las normas de ascenso y provisión de vacantes previstas en el propio Convenio Colectivo.

Artículo 14. *Ascensos.*

1. Los ascensos que correspondan se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad de las personas trabajadoras. En todo caso, será la dirección de la Empresa la que determine los ascensos que correspondan según su criterio y facultades organizativas.

2. Los ascensos y la promoción profesional en la Empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

Artículo 15. *Traslados y desplazamientos.*

1. La movilidad de las personas trabajadoras entre los distintos centros de trabajo de una misma provincia es una de las características de la prestación de servicios, correspondiendo su determinación a la Empresa a los efectos de la distribución racional de su personal, haciéndola compatible con la dispersión inevitable de los centros de trabajo y las necesidades de cobertura del servicio.

2. La Empresa podrá ordenar sin limitación el desplazamiento a otro centro de trabajo dentro de la misma provincia sin obligación de preaviso para hacer frente a necesidades de organización, de producción o para suplir ausencias imprevistas al puesto de trabajo de otros empleados/as cuyo puesto deba necesariamente cubrirse o al aumento y disminución de pedidos, fallos en suministros, reparación, averías y necesidades estacionales de la producción.

Exclusivamente, para los desplazamientos a los centros de trabajo situados en localidad diferente y que supongan un mayor coste respecto al que viene soportando la persona trabajadora, la Empresa abonará a las personas trabajadoras el exceso de coste del ticket o billete transporte al centro de trabajo asignado al que haya desplazado.

Para que se abone dicho mayor coste del desplazamiento, la persona trabajadora deberá acreditar dicho exceso de coste presentando el justificante de gasto a la Empresa para su liquidación.

3. Se entiende por traslado de una persona trabajadora exclusivamente su asignación a un centro de trabajo situado en otra provincia distinta de aquella en la que se ubique el centro de trabajo al que este asignado de forma permanente, distinto al que fue contratado, cuando éste cambio implique necesariamente el cambio permanente de residencia. El traslado podrá ser por las causas previstas en la legislación vigente. Las personas trabajadoras, por necesidades técnicas, organizativas o de producción suficientemente justificadas, podrán ser trasladados a otros centros que la Empresa pudiera tener creados en el territorio español.

Tendrán preferencia para permanecer en sus puestos:

- Los que hubieran sido trasladados anteriormente; y
- Los que tuvieran hijos menores en edad escolar.

4. Igualmente podrá asignarse a la persona trabajadora a otro centro de trabajo situado en otra provincia por mutuo acuerdo entre Empresa y persona trabajadora. Se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes.

5. En todo lo demás, se estará a lo que prevea la legislación vigente.

Artículo 16. *Salarios.*

1. Las retribuciones pactadas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación y estarán vigentes desde el 1 de diciembre de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2019 en cómputo anual, doce meses de servicio, y por todos los conceptos, incluidas, las dos pagas extras y demás complementos retributivos regulados en este Convenio Colectivo, serán para cada categoría profesional y a jornada completa; las cuantías totales que se indican en la siguiente tabla:

| Grupos profesionales | Horas semanales | Retribución anual por todos los conceptos |
|-----------------------------|-----------------|---|
| GRUPO I | | |
| Operador/a. | 40 | 12.600,00 € |
| Operador/a nocturno. | 40 | 14.595,76 € |
| Operador/a Senior. | 40 | 12.600,00 € |
| Operador/a Senior nocturno. | 40 | 14.595,76 € |
| Jefe/a de producción. | 40 | 12.994,68 € |

| Grupos profesionales | Horas semanales | Retribución anual por todos los conceptos |
|--------------------------------|-----------------|---|
| Jefe/a de producción nocturno. | 40 | 15.032,80 € |
| Manager. | 40 | 15.339,69 € |
| Comercial de centro. | 40 | 12.600,00 € |
| Comercial ejecutivo. | 40 | 15.339,69 € |
| GRUPO II | | |
| Administrativo/a. | 40 | 12.600,00 € |
| Auxiliar administrativo/a. | 40 | 12.600,00 € |
| Jefe/a Departamento. | 40 | 15.339,69 € |
| GRUPO III | | |
| Técnico/a. | 40 | 12.600,00 € |
| Graduado/a. | 40 | 15.339,69 € |

2. Las personas trabajadoras que presten servicios en jornadas inferiores a la ordinaria; percibirán una retribución por todos los conceptos de acuerdo con su categoría y en proporción a sus horas semanales de trabajo.

Artículo 17. Actualizaciones en función del EBITDA.

1. A partir del 1 de enero de 2020, las retribuciones desglosadas en la tabla recogida en el art. 16 anterior se actualizarán a razón de una revisión anual mínima del 0,25%. Dicha actualización mínima anual será sustituida por el porcentaje variable que resulte del crecimiento EBITDA que haya experimentado la Empresa en el año inmediatamente anterior, según la tabla que figura más abajo.

Dicho porcentaje mínimo de 0,25% anual en ningún caso se acumulará al incremento anual que resulte por aplicación de la variación positiva del EBITDA según el escalado que seguidamente se indica.

En consecuencia, las actualizaciones o aumentos salariales por aplicación de las variaciones positivas del EBITDA compensarán y absorberán hasta donde alcance la actualización mínima anual del 0,25%.

En todo caso, la actualización en función del EBITDA tendrá como límite máximo el ciento cincuenta por ciento del IPC del año correspondiente, es decir, no podrá superar al IPC vigente en el año de aplicación del EBITDA incrementado en 50%, o límite a la actualización salarial anual por aplicación EBITDA= IPC anual * 1,5. El EBITDA se define como el beneficio de la Empresa antes de intereses, impuestos y amortizaciones.

2. Las retribuciones establecidas en el art. 16 vigentes desde el 1 de diciembre de 2019 hasta 31 de diciembre 2019, sólo serán actualizadas a partir y con efectos a 1 de enero de 2020 con sujeción a lo establecido en este artículo.

Por tanto, a partir de enero de 2020 y durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los salarios se verán incrementados anualmente en su parte fija con el siguiente criterio:

| Revisión salarial S/EBITDA | |
|----------------------------|---------------------|
| Incremento EBITDA | Incremento salarial |
| 8% | 0,50% |
| 12% | 0,75% |
| 16% | 1,00% |
| 20% | 1,25% |

| Revisión salarial S/EBITDA | |
|----------------------------|---------------------|
| Incremento EBITDA | Incremento salarial |
| 25% | 1,50% |
| 29% | 1,75% |
| 32% | 2,00% |
| 35% | 2,25% |
| 37% | 2,50% |

3. Tanto la actualización mínima del 0,25% anual como la que, en su caso, corresponda por aplicación de las tablas de mejora del EBITDA del ejercicio contable anterior serán de aplicación inmediata con efectos al mes de enero de cada año. La primera actualización será la que se aplicará en 2020, es decir, la correspondiente al EBITDA generado en el año 2019.

Artículo 18. *Pagas extraordinarias.*

Los empleados y empleadas de la Empresa tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias, de igual cuantía a una mensualidad de salario base, las cuales se abonarán prorrateadas con la mensualidad ordinaria.

El importe de cada paga será el equivalente a 30 días de salario base.

El salario base anual indicado en el art. 16 incluye la cuantía correspondiente a las dos pagas extraordinarias.

Artículo 19. *Plus de trabajo nocturno.*

El período que comprende entre las veintidós horas (22:00 p.m.) y las seis horas (06:00 a.m.) será considerado como horario nocturno. Las personas trabajadoras que presten efectivamente servicios de tres o más horas durante dicho horario nocturno tendrán derecho a percibir un plus de nocturnidad al mes o su parte proporcional de conformidad a la tabla recogida en el presente artículo. Las personas trabajadoras que prestan servicios en tres o más horas en horario nocturno y por tanto, devengan el plus de nocturnidad son los siguientes:

| Categorías afectadas en turno de noche | Plus anual a jornada completa |
|--|-------------------------------|
| Operador/a nocturno. | 1.995,76 € |
| Operador/a senior nocturno. | 1.995,76 € |
| Jefe/a de producción nocturno. | 2.038,12 € |

Artículo 20. *Jornada anual.*

La jornada ordinaria anual o a tiempo completo será de 1.816 horas de trabajo efectivo.

La persona trabajadora tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido. No obstante, cuando así lo requiera la organización del trabajo se podrá acumular hasta en cuatro semanas el medio día del descanso semanal o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 10 horas diarias, respetando en todo caso el descanso mínimo de 12 horas entre jornadas.

Artículo 21. *Distribución de la Jornada.*

1. Distribución de la Jornada y turnos de trabajo. La distribución de la jornada laboral se realiza conforme a los siguientes turnos:

- Tiendas 24 horas.
- Turno abierto: De 7:00 a.m. a 23:00 horas
- Turno de noche: De 23:00 a 7:00 a.m. horas
- Tiendas 7:00 a 23:00 horas.
- Turno abierto: De 7:00 a.m. a 23:00 horas

Con objeto de dotar de la mayor flexibilidad en la variación de turnos y acomodar las horas de trabajo al flujo de clientes y necesidades de producción, se establecerá por parte de la Empresa, exclusivamente para las personas trabajadoras en situación de cambio de turno u horario, un calendario con carácter mensual que deberá estar elaborado con 10 días de antelación al inicio de cada mes natural, notificándose el mismo a todas las personas trabajadoras afectadas bien mediante entrega física del mismo o mediante remisión a la cuenta de correo electrónico de cada persona trabajadora facilitada a la Empresa así como el email corporativo de cada persona trabajadora.

2. Variación de turnos previamente asignados por imprevistos y emergencias. De forma excepcional, dicho calendario podrá ser objeto de variación, que se comunicará a la persona trabajadora en aquellos supuestos excepcionales, como ausencias imprevistas al puesto de trabajo de otros empleados/as cuyo puesto deba necesariamente cubrirse, o aumentos o disminución de pedidos, fallos en suministros, reparación, averías y necesidades estacionales de la producción que no hubieran podido verse en el momento de la elaboración del calendario laboral.

La Empresa a efectos de establecer cambios de turno y flexibilidad horaria dará prioridad a aquellas personas trabajadoras que voluntariamente se ofrezcan a cubrir dichos turnos.

3. Personas trabajadoras exceptuadas de la flexibilidad horaria por cambio de turnos.

3.1 Los cambios de turno y flexibilidad horaria en la prestación de servicios que se estipulan en los párrafos anteriores de este artículo, no serán de aplicación a las personas trabajadoras de Workcenter Servicios Globales de Documentación S.A que se encuentren incluidos en los siguientes supuestos:

A) Las personas trabajadoras que por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o mayores su cargo o una persona con discapacidad.

B) Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de pluriempleo por prestación de servicios en horario que coincida o se solape, total o parcialmente, con la jornada de trabajo que resulte por la aplicación de los cambios de horario que establezca la Empresa haciendo uso de los criterios de flexibilidad contenidos en los párrafos anteriores del presente artículo.

C) Las personas trabajadoras que estén cursando estudios cuyas clases lectivas sean impartidas en horario que coincida o se solape, total o parcialmente, con la jornada de trabajo que resulte por la aplicación de los cambios de horario que establezca la Empresa haciendo uso de los criterios de flexibilidad contenidos en los párrafos anteriores del presente artículo.

3.2 Las personas trabajadoras que se encuentren incluidos en alguno de los colectivos más arriba indicados en los párrafos A), B) y C) del apartado 3.1 anterior, estarán sometidos exclusivamente a la jornada habitual que tengan estipulada en su

contrato de trabajo o cláusulas anexas, así como a los pactos que se alcancen con la Empresa.

3.3 Acreditación documental. En caso de guarda legal o estudios deberá comunicarse por escrito a la Empresa y acreditarlo debidamente documentalmente según lo previsto en la normativa de aplicación.

La situación de pluriempleo deberá acreditarse mediante copia del contrato de trabajo o certificado de la Empresa para la que el/la empleado/a preste servicios en situación de pluriempleo, debiendo incluir de forma expresa dicha acreditación documental la jornada laboral del otro trabajo.

La persona trabajadora estará obligada a acreditar documentalmente a la Empresa dicho pluriempleo y jornada con una periodicidad mínima semestral, y en todo caso cuando la Empresa le requiera individualmente a tal efecto.

Artículo 22. *Distribución irregular de la jornada de trabajo.*

No obstante, lo dispuesto en el artículo anterior, por razones de organizativas de producción, de atención al cliente, de urgencia, así como, para la formación programada por la Empresa de los empleados/as, la Empresa podrá disponer de una bolsa horaria conforme a lo dispuesto en el art. 34 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores y la legislación laboral vigente que sea de aplicación.

Artículo 23. *Trabajo en domingos y festivos que no se correspondan con jornada habitual.*

Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que presten efectivamente sus servicios en domingos, cuando no se correspondan con su jornada habitual, serán compensados con un día y medio de descanso por cada día de trabajo prestado. Los días de descanso se fijarán por la Empresa según necesidades de servicio y atendiendo a la solicitud de la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

El mismo tratamiento se aplicará a las personas trabajadoras que, con carácter excepcional y siempre que se den las razones técnicas y organizativas, presten sus servicios en días festivos.

Artículo 24. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias realizadas por la persona trabajadora deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Las horas de descanso se fijarán por la Empresa dentro de la jornada ordinaria de la persona trabajadora. El descanso será equivalente a la hora extra prestada, es decir, una hora de descanso por cada hora extraordinaria realizada.

Excepcionalmente, la Empresa, y sólo ella, podrá establecer que sean compensadas las horas extraordinarias prestadas por las personas trabajadoras mediante el abono de las mismas. En este supuesto, la cuantía de la hora extraordinaria sería equivalente a la que corresponda a una hora ordinaria de trabajo.

Artículo 25. *Bajas por accidente o enfermedad.*

1. En situaciones de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la persona trabajadora percibirá un complemento hasta el cien por cien de su salario, durante un plazo máximo de doce meses a partir de la baja. A estos efectos, no se tendrá en cuenta la antigüedad de la persona trabajadora.

2. Asimismo, para los casos de incapacidad temporal por enfermedad común, la persona trabajadora, a partir de los seis meses de antigüedad en la Empresa, percibirá un complemento hasta el cien por cien de su salario, durante los seis primeros días de baja al año, en jornada laboral. No obstante, a efectos de cómputo, se tendrá en cuenta la jornada laboral de la persona trabajadora según el siguiente esquema:

- En la jornada laboral de cinco días semanales, se complementa 6 días al año.
- En la jornada laboral de cuatro días semanales, se complementa 4 días al año.
- En la jornada laboral de tres días semanales, se complementa 3 días al año.
- En la jornada laboral de dos días semanales, se complementa 2 días al año.
- En la jornada laboral de un día semanal, se le complementa 1 día al año.

3. Adicionalmente, en los casos de incapacidad temporal por enfermedad común, la persona trabajadora percibirá un complemento del cien por cien de su salario en la primera baja ininterrumpida desde los días 15 a 30 ambos inclusive de dicha baja.

La persona trabajadora sólo podrá beneficiarse de dicho complemento en la primera baja por enfermedad común que alcance los 30 días de ausencia por dicho motivo.

4. Los límites máximos de días, previstos en los párrafos 2.–) y 3.–) anteriores, en los que la persona trabajadora tendrá derecho a una compensación retributiva en situaciones de baja médica por enfermedad común se computarán de forma individual para cada persona trabajadora, y una vez agotado el número máximo indicado para cada año no podrán ser objeto de nuevo disfrute incluso en los supuestos en los que la persona trabajadora cause de nuevo baja por enfermedad común distinta a la que dio derecho al disfrute inicial de dicho complemento.

Artículo 26. *Vacaciones.*

1. Las personas trabajadoras de la Empresa disfrutarán de sus vacaciones de conformidad con la jornada laboral que desempeñen en la Empresa y según el siguiente esquema:

- A la jornada laboral semanal de 5 días le corresponde 22 días hábiles de vacaciones.
- A la jornada laboral semanal de 4 días le corresponde 18 días hábiles de vacaciones.
- A la jornada laboral semanal de 3 días le corresponde 13 hábiles días de vacaciones.
- A la jornada laboral semanal de 2 días le corresponde 9 días hábiles de vacaciones.
- A la jornada laboral semanal de 6 días con descanso de 3 días, le corresponde 19 días hábiles de vacaciones.
- A la jornada laboral semanal de 6 días con descanso de 1 día, le corresponde 26 días hábiles de vacaciones.

2. Por razones operativas, de mayor productividad, de carga de trabajo o de necesidades de servicio podrá exceptuar o establecer para su disfrute aquellos periodos que estime necesarios por la concurrencia de las mismas.

Con independencia de lo expuesto, si las razones de servicios, requirieren, la presencia suficientemente justificada de la persona trabajadora, éste deberá adecuar su periodo de disfrute a fecha distinta de la acordada.

3. La Empresa establecerá la fecha límite de solicitud y disfrute de vacaciones para todo el personal de la compañía con el objetivo de dimensionar los Centros adecuadamente. En concreto, el comercial disfrutará sus vacaciones en el mes de agosto en un número no inferior a diecisiete días hábiles.

Artículo 27. *Licencias y permisos.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdidas de retribución exclusivamente, en los casos y con la duración prevista en la legislación vigente en cada momento.

Las personas trabajadoras en tiendas y centros de producción de la Empresa con categoría de Jefe de Producción y Senior y con una antigüedad superior a 5 años contarán, desde el año natural siguiente al que alcancen dicha antigüedad, con un día

hábil adicional de permiso retribuido al año por asuntos propios sin necesidad de justificación que se disfrutará en la fecha que la empresa lo autorice.

Igualmente, podrá la persona trabajadora solicitar licencia no retribuida mediante escrito dirigido a la Dirección de la Empresa, la cual valorando dicha solicitud decidirá su concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de los mismos según necesidades productivas y organizativas, todo ello sin perjuicio de lo previsto en la legislación vigente con relación a los permisos no retribuidos.

Artículo 28. *Tiempo de formación.*

1. El tiempo de formación para cada persona trabajadora contratado a jornada completa será de hasta 10 horas anuales, y tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo. La Empresa garantizará la universalidad en el acceso a la formación por ella organizada y no se producirá ningún tipo de discriminación, en especial, por razón de género, edad y nivel profesional.

2. Las 10 horas de formación se destinarán, exclusivamente, a la realización de acciones formativas de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como de la proyección de la carrera profesional de las personas trabajadoras.

La asistencia a las horas de formación que organice la Empresa serán obligatorias para todas las personas trabajadoras de la Empresa, independientemente de sus funciones o antigüedad en la misma.

3. El tiempo de formación aquí regulado podrá a juicio de la Empresa adaptarse proporcionalmente en el supuesto de jornadas que arrojaran un cómputo anual distinto al establecido para la jornada completa.

4. Las 10 horas anuales efectivas dedicadas a la formación, cuyas actividades puedan realizarse dentro o fuera de su jornada de trabajo, serán fijadas a criterio de la Empresa pudiendo impartirse de lunes a sábado, ambos inclusive, según sus necesidades organizativas.

Las horas dedicadas a actividades de formación que organice la Empresa computan a efectos del máximo de actividades formativas que puedan solicitarse por la persona trabajadora.

5. La asistencia a las horas de formación organizada por la Empresa dará derecho a las personas trabajadoras a la expedición por parte de la Empresa de un certificado acreditativo de la formación recibida una vez finalizada la misma. Dicho certificado especificará en todo caso el nombre y apellidos de la persona trabajadora, la materia objeto de formación, en su caso, la calificación alcanzada por el alumno, y el cómputo total de las horas de formación recibidas.

Artículo 29. *Reconocimiento médico anual.*

La Empresa dispondrá las medidas oportunas para que, con cargo a la misma, todas las personas trabajadoras puedan someterse a un reconocimiento médico anual con el alcance necesario establecido en la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales sobre Vigilancia de la Salud y demás normativa concordante de aplicación.

Artículo 30. *Uniformidad o prendas de trabajo.*

1. A las personas trabajadoras que proceda, comprendidos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo, se les proveerá, por parte de la Empresa, de uniforme u otras prendas, en concepto de útiles de trabajo para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

2. La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la Empresa y el trabajador o en el momento de exigencia por parte del empleador del uso del uniforme o prenda de trabajo.

3. Las personas trabajadoras vienen obligados a llevar puestas las prendas que les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca.

4. Es responsabilidad de las personas trabajadoras el cuidado y el estado de limpieza de los uniformes. Aquellas personas trabajadoras que, en razón de su cometido, deban llevar uniforme estarán obligadas a mantener una imagen adecuada.

Artículo 31. *Faltas.*

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta cometida por la persona trabajadora se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave o muy grave.

Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante el mes sin que exista causa justificada, así como los retrasos continuos por razones varias sin aportar justificantes.

2. Faltar sin avisar y estar ilocalizable incluso a pesar de presentar justificante correspondiente, transcurridos varios días. La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. No comunicación del Manager a los Servicios Centrales la ausencia de algún trabajador/a.

4. Falta de aseo y limpieza personal, que produzcan quejas justificadas de los compañeros, clientes o superiores.

5. El no cumplimiento de la operativa de uniformidad.

6. Incorrección con el cliente, superiores, compañeros o subordinados que repercutan en la buena marcha de los servicios.

7. Descuidos en la conservación del material, maltrato del material de trabajo.

8. Falta de atención en las tareas y falta de diligencia con el cliente, el descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones, cuando no suponga falta grave o muy grave.

9. El uso del móvil particular en horario laboral

10. Incumplimiento en alguno de los aspectos de la política de «Operativa del Proceso de Atención al Cliente en mostrador».

Son faltas graves:

1. Faltar un día al trabajo sin justificación o más de tres faltas no justificadas de puntualidad durante el mismo mes.

2. La reincidencia en 2 faltas leves dentro de un periodo de 30 días o de 3 faltas leves en 6 meses.

3. El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga al menos diez horas al mes.

4. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

5. Falta de obediencia debida a los superiores en el cumplimiento de los procedimientos y normas establecidos por la compañía.

6. La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.

7. No seguir las instrucciones dadas por la Empresa para la prevención de riesgos laborales.

8. La negligencia en el trabajo cuando causa perjuicio grave.

9. Ocultar información o errores de producción que causan perjuicio económico grave y de imagen a la compañía.

10. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

11. La embriaguez ocasional y el consumo ocasional de estupefacientes de toda clase.

12. Falta de atención en las tareas, falta de diligencia con el cliente, es decir, la negligencia en el trabajo cuando cause un perjuicio grave a la compañía.

13. El incumplimiento de las instrucciones o normas que se den para el buen funcionamiento y organización de las actividades

14. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo aun cuando no causen perjuicio a la Empresa.

15. La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas graves o muy graves de sus subordinados.

16. El retraso en la apertura del centro de trabajo, en una ocasión en el periodo de un mes.

17. La falta de justificación en el retraso en la apertura del centro de trabajo.

Son faltas muy graves:

1. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada o más de veinte faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o cuarenta durante un año.

2. La reincidencia en al menos dos faltas graves, en un periodo de 6 meses, o 3 en un periodo a un año.

3. Fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas, dedicarse a la realización de actividades que supongan la competencia a la propia Empresa, así como abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad

4. El abandono del servicio con salida exterior de los locales de la Empresa, si no existe permiso o causa justificada.

5. El hurto o el robo tanto a las demás personas trabajadoras como a la Empresa.

6. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa que causen un perjuicio económico o de imagen muy grave a la compañía.

7. Haber recaído sobre la persona trabajadora sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa y malversación cometidos fuera de la Empresa que puedan motivar desconfianza hacia su autor, mientras dure la relación laboral con la Empresa.

8. Los malos tratos de palabra y obra o falta muy grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados o clientes.

9. La reincidencia en falta grave, aunque sea distinta naturaleza dentro del mismo trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

10. La embriaguez habitual o toxicomanía, se afecta negativamente en el trabajo.

11. El acoso sexual en los términos establecidos en la Ley.

12. Los tratos vejatorios de palabra u obra, las faltas graves de respeto, los atentados a la intimidad o a la dignidad de las personas, y especialmente, las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

13. La falta y/o descenso continuado y voluntario del rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios.

14. Las acciones y omisiones dirigidas a eludir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.

15. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales o emisión de informes que causen perjuicio a la Empresa.

16. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se produzcan por razón del puesto o del cargo cuando causen perjuicio a la Empresa o se utilicen en provecho propio.

17. La simulación de enfermedad o accidente.

18. El retraso en la apertura del centro de trabajo, en dos ocasiones o más en el periodo de dos meses.

19. La falta de justificación en el retraso en la apertura del centro de trabajo, por segunda vez en el periodo de dos meses.

20. Utilizar, sin autorización expresa y por escrito, medios de la compañía adscritos al trabajo en beneficio propio.

21. La dedicación a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, siempre que no medie autorización expresa para la misma.

Artículo 32. Sanciones.

Régimen de Sanciones. La facultad sancionadora corresponde a la Empresa.

1. Las sanciones requieren comunicación escrita motivada a la persona trabajadora, salvo en los casos de amonestación verbal. En caso de faltas muy graves la Empresa dará cuenta a los Representantes Legales de los Trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de la sanción que imponga.

2. Las sanciones máximas que podrá imponer en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a. Por faltas leves: amonestación verbal o amonestación por escrito.
- b. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.
- c. Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 días a seis meses, traslado forzoso, despido.

3. Como sanción accesoria en las faltas graves y muy graves, procederá, si es pertinente, la indemnización por daños y perjuicios, así como la privación del cargo o poderes que ostente el sancionado.

Artículo 33. Protocolo de acoso.

A efectos del presente Convenio Colectivo, se entenderá por:

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

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

Acoso moral: todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, potencialmente lesivo y no deseado, dirigido contra uno o más personas trabajadoras, en el lugar de trabajo o por consecuencia del mismo.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo asumen que cualquier tipo de acoso constituye un atentado a los derechos fundamentales de las personas.

Todo el personal de la empresa, tiene la responsabilidad de propiciar un ambiente laboral en el que no se acepte ni tolere el acoso. En concreto, la dirección de la empresa tiene el deber de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan dichas situaciones en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo denuncia y evitar que la situación se prolongue o se repita, en caso de ser real.

33.1 Procedimiento general de actuación.

Se establece un procedimiento especial basado en la confidencialidad y en la celeridad. La persona objeto de presunto acoso deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente, sin perjuicio de la interposición de las acciones administrativas o judiciales que correspondan.

En caso de denuncia, y hasta que el asunto quede resuelto, la empresa establecerá cautelarmente la separación de la presunta víctima y el presunto acosador, sin que esto suponga una modificación sustancial de condiciones de trabajo. En estos casos se creará en la empresa la figura de la persona mediadora, que se elegirá entre las

personas formadas en la materia y podrá ser o no miembro de la representación legal de los trabajadores. En el momento de recibir una denuncia, ésta se pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores y de la representación empresarial. Se creará una comisión de seguimiento y control que procederá a investigar lo sucedido; esta comisión estará integrada preferentemente por representantes legales de los trabajadores y representantes legales de la empresa, salvo implicación de alguno de ellos en el procedimiento. Se garantizará el carácter confidencial de toda la información recabada sobre el caso.

El escrito de denuncia deberá de contener, al menos, la siguiente información:

- Identificación y firma de la persona trabajadora que formula la denuncia.
- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.
- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso.
- Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

Fases de la investigación.

El trabajo de investigación se realizará en un plazo máximo de 10 días hábiles desde la formulación de la denuncia, tras los cuales se emitirá un informe en el que se concretarán la veracidad de los hechos, las actuaciones y las sanciones pertinentes, en su caso. El régimen disciplinario se aplicará a todas las personas trabajadoras con independencia del cargo o posición que ocupe.

Todo comportamiento o acción constitutiva de cualquier tipo de acoso se graduará proporcionalmente a la gravedad de los hechos. Se considerará un agravante el hecho de servirse de la situación jerárquica con la persona afectada o con las personas trabajadoras cuyo contrato sea temporal, por lo que la sanción se aplicará en su grado máximo.

En todos los casos en los que exista denuncia por cualquier tipo de acoso se evitará cualquier represalia contra la víctima, testigos o cualquier otra persona que intervenga en el procedimiento sancionador, siendo dichos comportamientos constitutivos de faltas muy graves.

Disposición adicional primera. *Igualdad de condiciones.*

Las partes afectadas por este Convenio Colectivo, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas así como afiliación o no a un sindicato. Asimismo, se comprometen a impulsar y fomentar en la Empresa la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Adicionalmente, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, que desarrolle lo dispuesto en la ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, obligándose las partes a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de nacimiento y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y el acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

Disposición adicional segunda. *Inaplicación de las condiciones de trabajo del Convenio Colectivo.*

1. La inaplicación en la Empresa de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio Colectivo podrá producirse respecto de las materias y conforme a las

causas contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y conforme al procedimiento indicado en dicho precepto.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo manifiestan que para la posible inaplicación de las condiciones establecidas en el mismo deberá valorarse también por las partes la adecuación y razonabilidad de la medida propuesta por la Empresa en relación con la causa alegada, intentando siempre solventar las discrepancias mediante el acuerdo y teniendo en cuenta que esta posibilidad pretende no solo no perjudicar la competitividad empresarial, sino también favorecer el mantenimiento del empleo. Ambas partes deberán negociar de buena fe.

2. La solicitud de descuelgue se comunicará por el empresario a la representación de las personas trabajadoras para proceder al desarrollo previo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. En los supuestos de ausencia de tales representaciones, las personas trabajadoras podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el citado precepto.

La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirá la documentación necesaria para que la representación de los trabajadores pueda tener un conocimiento fidedigno de las causas alegadas que justifique la inaplicación de las condiciones de trabajo. En caso de desavenencias sobre la documentación a entregar se tomará como referencia la establecida en el RD 11/2013, de 2 de agosto, correspondiente a la documentación a entregar en los despidos colectivos.

3. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la Empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio Colectivo en la Empresa.

4. Las discrepancias que pudieran surgir en la negociación, se someterán preceptivamente a la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fue planteada. La Comisión Paritaria se pronunciará por resolución motivada, en la que, al menos queden reflejados los hechos. En caso de desacuerdo, cada representación de la citada Comisión podrá expresar su pronunciamiento, con referencia a los hechos que lo motivan.

Durante el periodo de negociaciones, los Representantes legales de los trabajadores, o en su caso la comisión paritaria, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello sigilo profesional.

5. De conformidad con lo establecido en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos recurriendo a los procedimientos establecidos en los acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (ASAC) que resulten de aplicación.

Disposición derogatoria.

El presente Convenio Colectivo, dentro de su ámbito, deroga, anula y sustituye totalmente de modo expreso, a partir de la fecha de entrada en vigor, los anteriores convenios de la empresa Workcenter Servicios Globales de Documentación, S.A.