

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA**JUNTA DE ANDALUCÍA**
CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO
CONSEJERÍA DE TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA,
CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES
DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio: Centro de Reparación y Verificación de Daños Eléctricos, Sociedad Limitada.

Expediente: 29/01/0185/2020.

Fecha: 29 de marzo de 2020.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29104372012021.

RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD, SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CENTRO DE REPARACIÓN Y VERIFICACIÓN DE DAÑOS ELÉCTRICOS, SOCIEDAD LIMITADA.

Visto el acuerdo, de fecha 9 de noviembre de 2020, de la comisión negociadora del convenio colectivo de la empresa Centro de Reparación y Verificación de Daños Eléctricos, Sociedad Limitada, número de expediente REGCON 29/01/0185/2020 y código de convenio colectivo 29104372012021, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* número 143, de 12 de junio de 2010), esta Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas y notificación a la comisión negociadora.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 29 de marzo de 2021.

La Delegada Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad en Málaga, María del Carmen Sánchez Sierra.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
CENTRO DE REPARACIÓN Y VERIFICACIÓN DE DAÑOS ELÉCTRICOS, SOCIEDAD LIMITADA**PRINCIPIO GENERAL**

El presente convenio colectivo se suscribe por los representantes de los trabajadores y por la representación empresarial de Centro de Reparación y Verificación de Daños Eléctricos, Sociedad Limitada, en el marco del Estatuto de los Trabajadores, para regular las relaciones laborales, organización del trabajo, sistemas y cuantías de las remuneraciones, derechos/deberes de la representación de los trabajadores y condiciones de trabajo. Ambas partes acuerdan dar al presente convenio durante su vigencia, la más amplia seguridad jurídica en los preceptos que a continuación se estipulan en forma de cláusulas.

PREÁMBULO

Son firmantes del presente convenio la dirección de la empresa Centro de Reparación y Verificación de Daños Eléctricos, Sociedad Limitada y la representación legal de los trabajadores de la misma.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar y suscribir el presente convenio.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y ámbito funcional*

El presente convenio regula las relaciones entre la empresa Centro de Reparación y Verificación de Daños Eléctricos, Sociedad Limitada y los trabajadores incluidos en su ámbito personal.

Artículo 2. *Ámbito personal*

El presente convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la empresa.

Artículo 3. *Ámbito territorial*

El presente convenio incluye y afecta al centro de trabajo que la empresa tiene constituido en Málaga, siendo su ámbito en la provincia de Málaga.

Artículo 4. *Ámbito temporal*

El convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2018, con independencia de la fecha de su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia de Málaga*, y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2020.

Este convenio se entenderá tácitamente prorrogado, de año en año, si no hubiese denuncia de una de las partes con antelación de un mes como mínimo a las fechas de expiración, que deberá producirse entre el 1 y el 31 de diciembre del año de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que proceda a denunciar este convenio en el plazo anteriormente indicado, deberá comunicar por escrito simultáneamente a la otra parte la promoción de un proceso de negociación de un nuevo convenio, todo ello en los términos y plazos que establece el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Denunciado el presente convenio, el mismo mantendrá su vigencia durante el periodo de negociación y prórroga que a continuación se regula. En concreto, dicho periodo comenzará a computarse desde el inicio de las negociaciones, momento que se sitúa a los 45 días desde su denuncia.

Transcurrido un año de negociación sin que se haya acordado un nuevo convenio, se prorrogará por 6 meses adicionales el citado periodo de negociación. Durante dicha prórroga, las partes acudirán al procedimiento de Mediación regulado en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) para la búsqueda de solución de las discrepancias existentes. También podrán las partes acordar someterse al procedimiento arbitral previsto en el mencionado SERCLA.

Artículo 5. *Incremento salarial*

AÑO 2021

En caso de prórroga del presente convenio, todos los conceptos económicos y salariales del convenio, más las dietas, se incrementarán a partir del día 1 de enero de 2021 en el IPC real resultante al 31 de diciembre de 2020, siempre que este sea positivo.

AÑO 2022

En caso de prórroga del presente convenio, todos los conceptos económicos y salariales del convenio, más las dietas, se incrementarán a partir del día 1 de enero de 2022 en el IPC real resultante al 31 de diciembre de 2021, siempre que este sea positivo.

Artículo 6. *Compensación y absorción*

Las retribuciones y demás condiciones contenidas en el presente convenio, valoradas en su conjunto, podrán ser compensables, hasta donde alcance, con las mejoras y retribuciones que, sobre las mínimas reglamentarias y/u objeto de convenio o pacto, viniera en la actualidad satisfaciendo Centro de Reparación y Verificación de Daños Eléctricos, Sociedad Limitada, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas mejoras y retribuciones, valoradas también en su conjunto, salvo que expresamente hubieran sido calificadas como inabsorbibles.

Las mejoras económicas y de otra índole que pudieran establecerse por disposición legal, reglamentaria y de otra índole que pudieran establecerse por disposición legal, reglamentaria, convencional o paccionada, serán absorbibles o compensadas por las establecidas en conjunto y cómputo anual en este convenio.

Por tanto, en todo caso, la regulación contemplada en el del presente convenio serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal de posterior aprobación.

Artículo 6. *Comisión mixta paritaria*

Con el fin de velar por el cumplimiento e interpretación de este convenio colectivo se constituye una comisión mixta integrada por siete representantes de la parte empresarial y siete representantes pertenecientes a las secciones sindicales firmantes del presente convenio, con la proporción derivada de su representatividad.

La comisión tomará sus acuerdos por mayoría de cada una de las representaciones en proporción a la representatividad que cada una ostente. En caso de no llegar a ningún acuerdo, las partes de común acuerdo, podrán decidir someter la discrepancia para la mediación de la cuestión no resuelta por la comisión a la Fundación SIMA.

Son funciones de la comisión, las siguientes:

- a. Interpretar la totalidad de los artículos o cláusulas del presente convenio.
- b. Vigilar el cumplimiento de su contenido normativo.
- c. Conocer de las reclamaciones que se produzcan sobre las materias reguladas en el convenio.
- d. Analizar y debatir las cuestiones que libremente las partes sometan a su consideración.
- e. Aquellas otras que puedan atribuírsele de común acuerdo por las partes.

En los supuestos de desacuerdo en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo, según lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y dicha discrepancia hubiera sido sometida a la comisión, esta vendrá obligada a pronunciarse en el plazo de siete días laborables, extendiendo al efecto la correspondiente acta.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad*

Siendo lo pactado un todo orgánico e indivisible, se considerará el convenio nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que las autoridades administrativas o jurisdiccionales, en el ejercicio de las funciones que les sean propias, alterasen o anulasen alguno de los artículos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Artículo 8. *Igualdad y no discriminación*

La empresa velará activamente por que se respete el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos (acceso al empleo, selección, retribución, formación, etc.) y niveles de

aplicación, no admitiéndose discriminaciones por razones de sexo, estado civil, discapacidad, orientación sexual, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc., dentro de los límites enmarcados por el ordenamiento jurídico y en observancia del compromiso que Centro de Reparación y Verificación de Daños Eléctricos, Sociedad Limitada asume en materia de igualdad en el trabajo, y en su virtud:

1. **COMPROMISO.** El lugar de trabajo es uno de los ámbitos estratégicos para reducir la discriminación en la sociedad. Si en el lugar de trabajo se reúne a personas de diferente sexo, edad, raza, extracción social y capacidad física, y se les trata equitativamente, el lugar de trabajo contribuye a reducir las tensiones provocadas por los prejuicios y los estereotipos y a demostrar que la vida social y el trabajo sin discriminación son posibles, efectivos y deseables. La igualdad en el empleo y la ocupación es trascendental para las personas en términos de libertad, dignidad y bienestar. De tal forma, Centro de Reparación y Verificación de Daños Eléctricos, Sociedad Limitada, no tolera ningún tipo de práctica discriminatoria en su organización y cohabita con diferentes realidades sociodemográficas que integra en su cultura para su convivencia y enriquecimiento de sus valores.

La propia diversidad de la organización por su particularidad individual y la integración de dichas realidades son la base para una cultura sin prácticas discriminatorias y garante de una efectiva igualdad de trato y de oportunidades profesionales. Asimismo, es pretensión superar el planteamiento basado exclusivamente en la prohibición de discriminar para adoptar una perspectiva más amplia que abarca la obligación de impedir la discriminación y promover la igualdad efectiva.

2. **POLÍTICA.** Centro de Reparación y Verificación de Daños Eléctricos, Sociedad Limitada considera la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio básico y estratégico de la gestión de la organización, comprometiéndose a integrar la dimensión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.
3. Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Centro de Reparación y Verificación de Daños Eléctricos, Sociedad Limitada.

A) **CONSIDERACIONES GENERALES.** La aplicación de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres compromete a los firmantes durante el año 2018 a concluir un acuerdo sobre la puesta en marcha del plan de igualdad específico de Centro de Reparación y Verificación de Daños Eléctricos, Sociedad Limitada, con la pretensión de continuar el enfoque de la igualdad no con acciones puntuales, sino con un enfoque integral.

B) **OBJETO Y ALCANCE.** Este plan de igualdad tiene por objeto promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación incrementando el número de mujeres en puestos cualificados de responsabilidad y representación, minorizando progresivamente la segregación vertical en la ocupación por razones de sexo existente en la organización.

C) **ESTUDIO DE DIAGNÓSTICO.** De acuerdo a lo previsto en la Ley de Igualdad, se realizarán “Planes de situación/Diagnósticos” para conocer la situación respecto a la gestión interna que se realiza desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El objetivo es proporcionar información sobre las características, las necesidades y las opiniones de las mujeres y hombres que trabajan en la organización, detectar la existencia de posibles desigualdades por razón de sexo y poder así contribuir a avanzar en la eliminación de los mismos incorporando oportunidades de mejora, así como para servir de base para la realización de los correspondientes planes de acción.

D) **PLAN DE IGUALDAD.** El plan de igualdad que se elaborará a partir del estudio de diagnóstico irá objetivado, con indicadores numéricos que se incorporarán a la gestión cotidiana de la organización, dentro de los planes de gestión personales y

departamentales. El plan de igualdad a partir del estudio de diagnóstico abordará de forma progresiva planes de acción en seis campos de intervención:

- CAMPO DE ACTUACIÓN LENGUAJE
Planes de acción: Elaboración libro de estilo sobre la utilización del lenguaje no sexista. Revisión de documentos sobre el uso de lenguaje discriminatorio. Elaboración de criterios para la utilización de imágenes y eslóganes en los soportes de comunicación publicitarios e imagen externa. Introducir la variable mujer/hombre en todo tipo de encuestas. Sensibilización por la igualdad y pautas para un lenguaje no sexista en escritos, paneles; etc.
- CAMPO DE ACTUACIÓN BARRERAS FÍSICAS Y DE SALUD
Planes de acción: Evaluación ergonómica de puestos y/o tareas y definición de los mismos según criterio ergonómico de protección a población trabajadora femenina. Plan de evaluación y adaptación del puesto o de las condiciones de trabajo para mujeres embarazadas. Plan de tratamiento medidas terapéuticas de enfermedades específicamente de la mujer. Planificación para los casos de permisos por maternidad, guardas legales, etc.
- CAMPO DE ACTUACIÓN BARRERAS SOCIALES
Planes de acción: Plan interno para analizar y gestionar la vinculación de puestos a un género determinado (definición de puestos asociados a un género susceptibles de ocupación, etc.). Plan para posibilitar la incorporación voluntaria de mujeres a jornada completa. Preferencia jornada completa tiempos parciales, etc.
- CAMPO DE ACTUACIÓN DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL
Planes de acción: Creación de guía para la realización de la selección con criterios de género y valorar formación necesaria. Incrementar la asistencia de mujeres en los procesos de selección. Incrementar el número de mujeres en los procesos de formación. Incorporar más mujeres en los programas a potenciales. Incrementa la incorporación a puestos de mandos y gestores licenciadas que ocupan el nivel de profesionales.
- CAMPO DE ACTUACIÓN CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL Y LABORAL
Planes de acción: Plan de flexibilización horaria coordinado con plan del otro miembro de la pareja. Convenios de colaboración con entidades que facilitan las tareas de la pareja. Convenios de colaboración con entidades que facilitan las tareas de conciliación: guarderías, residencias, empresas de cuidado de niños, de limpieza, etc. Ampliación de convenios con entidades de tiempo libre y ocio: adaptación a nuestros horarios laborales, etc.
- CAMPO DE ACTUACIÓN COMUNICACIÓN, PROYECCIÓN Y RECONOCIMIENTO
Planes de acción: Campañas internas de sensibilización sobre la discriminación interna. Campañas internas para promover la presencia de mujeres a puestos de mayor responsabilidad. Certificación de empresa colaboradora por la igualdad de mujeres y hombres. Presencia de los trabajadores en foros y medios de comunicación. Elaboración de documentos que recoja las buenas prácticas. Campaña interna que promueva el compartir responsabilidades familiares a los dos miembros de la pareja: entrevistas, experiencias reales; etc.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo Tiempo de trabajo

Artículo 9. Facultad de organización del trabajo

La organización del trabajo y asignación de funciones es facultad exclusiva de la dirección de la empresa que, en cada caso, dictará las normas pertinentes con sujeción a la legislación

vigente. La dirección de la empresa adoptará cuantos sistemas de racionalización, informatización y modernización considere necesarios, así como cuantos métodos o procedimientos de trabajo puedan conducir al progreso técnico y económico de la empresa, sin perjudicar la formación profesional que el personal tiene el derecho y deber de completar mediante la práctica laboral y la actualización de conocimientos. En aquellos supuestos de reestructuraciones que afecten a la organización del trabajo, se informará previamente a la representación de los trabajadores.

La dirección de la empresa adoptará cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue necesarios, que conduzcan a un progreso técnico y económico de la empresa.

La dirección informará siempre que adopte cualquier sistema de racionalización, automatización o modernización mencionados en el párrafo anterior a la representación de los trabajadores.

Durante la vigencia del presente convenio la empresa podrá modificar las condiciones de trabajo aquí pactadas, individual o colectivamente, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o en los casos establecidos en la legislación vigente.

En caso de modificación de las condiciones de trabajo de carácter individual, la empresa comunicará su decisión al trabajador y a los representantes de los trabajadores, con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad.

En caso de modificaciones de carácter colectivo, el periodo de consultas será como mínimo de diez días, y la empresa comunicará su decisión a los trabajadores y a sus representantes con una antelación mínima de siete días a la fecha de su efectividad.

Artículo 10. *Nuevas tecnologías*

En relación con la utilización de las herramientas de trabajo facilitadas por Centro de Reparación y Verificación de Daños Eléctricos, Sociedad Limitada, entre ellas, los sistemas y equipos informáticos y medios tecnológicos puestos a disposición de los trabajadores/as, y para garantizar un uso adecuado de las mismas, se establecen las siguientes normas para su correcta utilización:

- Los trabajadores/as deberán hacer un uso adecuado y responsable de las herramientas puestas a su disposición. La utilización excepcional de las mismas para fines personales de carácter necesario y perentorio no supondrá incumplimiento laboral.
- Los sistemas y equipos informáticos de la empresa son de uso exclusivamente profesional.
- El acceso a internet se encuentra limitado a aquellos empleados/as que, por sus responsabilidades, precisen de su utilización por el tiempo necesario de consulta.
- En el uso de correo electrónico no será posible acceder a los e-mails de otros usuarios sin su autorización, enviar e-mails de contenido ofensivo o utilizar la cuenta de correo electrónico para fines distintos de aquellos para lo que hayan sido asignados.
- Centro de Reparación y Verificación de Daños Eléctricos, Sociedad Limitada podrá realizar excepcionalmente, cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un trabajador/a, las comprobaciones oportunas y necesarias, entre ellas, la realización de auditorías, en la medida de lo posible, en presencia de la persona a la que se le va a auditar y, en todo caso, de, al menos, un representante legal de los trabajadores.
- Los sistemas de control utilizados por Centro de Reparación y Verificación de Daños Eléctricos, Sociedad Limitada, en la medida de lo posible, deberán ser acordados con la parte social y en todo caso deberán ser conocidos previamente por esta.

Artículo 11. *Jornada laboral*

Con carácter general, el personal de la empresa sujeto a este convenio colectivo tendrá una jornada de cuarenta (40) horas semanales, si bien la misma se puede distribuir irregularmente al

amparo de lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, pudiéndose ampliar hasta doce horas diarias cuando circunstancias económicas, productivas o de organización lo exijan.

En el desarrollo del presente convenio y derivado de los avances del proceso de convergencia se analizarán conjuntamente con la representación de los trabajadores las jornadas laborales actuales para evaluar la adaptación del marco de ordenación del tiempo de trabajo.

La jornada se distribuirá en cinco días a la semana con una duración de ocho horas diarias y se realizará mediante un sistema de turnos rotatorio al objeto de posibilitar la cobertura del servicio las 24 horas del día durante 365 días al año, dada la especial índole de los trabajos a realizar, al ser un servicio de atención a compañías aseguradoras y asegurados.

Los turnos rotatorios se forman con adhesión al siguiente horario:

1. De lunes a viernes, de 08:30 a 13:00 y de 15:00 a 19:00.
2. De lunes a viernes, de 08:30 a 15:00 y de 17:00 a 19:00.

En ambos casos cuentan con un descanso para desayuno de 30 minutos y otro descanso para almuerzo de 120 minutos.

La empresa se reserva la facultad de modificar la flexibilidad de estos horarios en función de las necesidades reales de cada servicio concreto, ya que dadas las especiales características de los servicios prestados por la empresa, requieren de la implantación de una serie de horarios, propios de su actividad, que permita cubrir la franja de atención temporal necesaria a los clientes y asegurados.

Se establece del mismo modo, un horario de trabajo de 09:00 a 14:00 horas y de 16:00 a 19:00 horas, distribuidas en cinco días a la semana, cumpliendo de este modo con las ocho horas diarias. Esta distribución horaria podría utilizarla la empresa en función de sus necesidades para la coberturas de nuevos puestos de trabajo.

El horario de trabajo en las festividades de Semana Santa; víspera de Navidad; día previo de reyes magos (5 de enero) y días oficiales de feria local será el mismo que cada trabajador/a venga desempeñando en ese momento.

El resto de las festividades locales, habida cuenta de las especiales características del trabajo a desarrollar, como de la dedicación exclusiva de los trabajadores a plena disponibilidad de los clientes en cualquier momento de todos los días del año, tendrán un carácter *iutuitu personae* de tal suerte que serán tenidas como tales, las que lo sean en la localidad de residencia de cada trabajador, siendo este en cada momento el que las disfrute.

Si algún trabajador/a tuviese que trabajar en día festivo (local o nacional), este día de trabajo será compensado en día de descanso de un día laborable, a elección mediante acuerdo entre Empresa y trabajador/a.

Artículo 12. *Sistema de turnos*

La utilización del régimen de turnos debe responder a principios análogos a los previstos para las horas extraordinarias.

Deberán concurrir razones técnicas, organizativas o productivas. La dirección de la compañía, previamente a la realización de los turnos, informará a la representación de los trabajadores. Los equipos de operarios que trabajen en un mismo puesto de trabajo a turno: De mañana y tarde, de tarde y noche, de mañana, tarde y noche, podrán, si así lo desean, solicitar por escrito conjuntamente a la dirección, el asignar nominalmente cada turno rotativo. De tal forma que, cumpliendo las exigencias del turno, los operarios que intervienen por puesto de trabajo pueden quedar adscritos al turno de mañana, de tarde o de noche.

Si por cualquier circunstancia el pacto entre los trabajadores quedase roto, bien por conveniencia de cualquiera de los trabajadores implicados, enfermedad, accidente laboral, causase baja, u otra circunstancia cualquiera, los trabajadores vendrán obligados a realizar la rotación establecida para el trabajo a turno.

Las descompensaciones que se originen por cambios obligados de jornada debido a la distribución irregular del calendario anual compensado se regularizarán a final de año y en cómputo anual, teniéndose en cuenta en cualquier caso el saldo favorable para el trabajador en dicha regularización.

Se incluyen en el presente convenio las siguientes jornadas:

- Jornada cuarto turno (triple turno especial).
- Jornada fin de semana.
- Guardias.

JORNADA DE CUARTO TURNO (TRIPLE ESPECIAL)

Se trata de la asignación a un trabajador a triple turno rotativo. Su implantación está fundamentada en:

- Garantizar la continuidad en un proceso de trabajo con fecha límite de terminación.
- Proceso continuo de ejecución.
- Atención continuada por parte de tramitadores/operarios, dado el carácter de inmediatez que requieren los servicios prestados por la compañía.

Los trabajadores adscritos a esta jornada TTR especial cubrirán la necesidad del desarrollo de la capacidad productiva de la siguiente forma:

Rige como premisa básica la realización del TTR de acuerdo al horario y calendario establecido al efecto:

- De lunes a viernes, en horario de 08:30 a 15:00 horas y de 18:00 a 20:30 horas.

JORNADA ESPECIAL FIN DE SEMANA

Consiste en la realización de una jornada especial en horario de mañana de 09:00 a 14:00 horas a través de un turno rotatorio entre todos los tramitadores.

Los efectos económicos serán los mismos que los de la jornada ordinaria.

GUARDIAS DE OPERARIOS

Se podrá requerir a los trabajadores que tengan la preparación adecuada para ello, que atiendan fuera del horario de trabajo, la guardia de servicio técnico que deba ser atendida por la empresa fuera de dicho horario, según la programación convenida de asistencia técnica regular con el cliente.

La guardia de servicio técnico comprende los siguientes conceptos:

- **INCIDENCIA.** Se entiende por incidencia toda duda, problema, avería o mal funcionamiento de los elementos objeto del servicio técnico y que son comunicadas por un cliente o su interlocutor.
- **INTERVENCIÓN.** Se entiende por intervención cualquier respuesta de naturaleza técnica originada por una incidencia, planteada por el cliente o por la empresa. La intervención requerida puede ser in situ, en el lugar de la incidencia, realizándose el oportuno desplazamiento para la resolución de la misma o en remoto, por teléfono o por portátil, sin que sea necesario el desplazamiento para la resolución de la incidencia.
- **DISPONIBILIDAD.** Se entiende por disponibilidad estar localizado (fuera del horario de trabajo) por algún medio de comunicación facilitado por la empresa. El técnico deberá estar localizable de forma que permanezca en lugares de cobertura, salvo casos de fuerza mayor, en los que se comunicará en el menor tiempo posible. El técnico en situación de disponibilidad atenderá generalmente llamadas de la empresa o del técnico de guardia. Cuando por razones justificadas, y siempre de forma excepcional, se requiera alguna intervención, esta se compensará conforme anexo.
- **GUARDIA.** Se entiende por guardia estar localizado (fuera del horario de trabajo) por algún medio de comunicación facilitado por la empresa, de forma que el trabajador pueda resolver cualquier incidencia mediante su intervención directa. El técnico deberá estar localizable de forma que permanezca en lugares con cobertura, salvo casos

de fuerza mayor, en los que se comunicará en el menor tiempo posible. Igualmente, al intervención del técnico se debe realizar en el menor tiempo posible. Los desplazamientos serán, como máximo, de dos horas dentro del municipio del centro de trabajo de la empresa o de 3 horas en el resto de la comunidad autónoma correspondiente.

Tanto la disponibilidad, como la guardia se abonarán al mes siguiente de hacerse realizado el trabajo, siempre que sea posible.

GUARDIAS DE TRAMITACIÓN: ASISTENCIA TELEFÓNICA PARA RECOGIDA DE PARTE

Consiste en la realización de un turno rotatorio semanal entre los tramitadores en plantilla. De esta forma el trabajador durante dicha guardia tendrá el turno siguiente:

- De lunes a viernes cubren la guardia nocturna de 20:30 a 08:30 de la mañana.
- El sábado comienza la guardia a las 14:00 hasta las 08:30 horas del lunes siguiente.

Por la semana completa de guardia al trabajador le corresponde el complemento indicado en el anexo I.

Artículo 13. Vacaciones anuales

1. Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará de veintidós (22) días laborables de vacaciones retribuidas, los cuales se distribuirán de la siguiente forma:

- a) Doce días a disfrutar ininterrumpidamente, y a determinar y repartir por los propios trabajadores en propuesta que hagan y eleven a la empresa.
- b) El resto a disfrutar en el resto del año y que serán asignadas por la empresa en atención al volumen de trabajo.

2. El disfrute de las vacaciones en periodos distintos a los especificados solo podrá hacerse a petición individual de cada trabajador interesado, con acuerdo por parte de la empresa, que deberá comunicar por escrito esta incidencia a la representación de los trabajadores.

3. La incapacidad temporal, los descansos establecidos legalmente por gestación, maternidad y adopción, así como la paternidad, interrumpen las vacaciones por el tiempo de duración de dichas incidencias. La empresa acordará con los interesados la fecha de disfrute de las vacaciones pendientes por estas causas.

4. En cualquier caso, las vacaciones deberán adaptarse a las necesidades de cada servicio o actividad periódicas.

Artículo 14. Descanso semanal y calendario laboral

1. Los sábados y los domingos serán considerados, a todos los efectos, como días de descanso para todos los trabajadores, afectos a la jornada de trabajo ordinaria. Para aquellos trabajadores que desarrollen su trabajo en Sábados se compensarán el descanso con las horas que le corresponda el lunes inmediatamente posterior a ser posible. El disfrute de las fiestas oficiales que coincidan con sábado o domingo solo trasladará al día hábil siguiente en función del calendario de festividades oficial aprobado por el gobierno cada año.

2. El calendario laboral, condicionado por lo señalado en el presente artículo y en los dos anteriores, será elaborado de común acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, y será expuesto en lugar bien visible para conocimiento de todos los trabajadores.

3. En dicho calendario se especificarán los diferentes turnos vacacionales a los que los trabajadores deberán adscribirse según normativa que deberá ser elaborada en el seno de la comisión paritaria descrita en el artículo 6 del presente convenio, normativa en la que serán criterios prioritarios para la elección de turno la antigüedad en la empresa y la rotación anual de los trabajadores en la opción de preferencia.

Artículo 15. Horas extraordinarias

Habida cuenta de la actividad de la empresa, y siendo las partes conscientes que en función del volumen de trabajo y de la urgencia de este, puede que las necesidades que se generen

hagan necesarias que se realicen horas extraordinarias. En este sentido, podrán realizarse horas extraordinarias de carácter estructural cuando sean necesarias para abordar la cobertura de pedidos urgentes o de periodos punta de producción. En este sentido en la empresa se distinguirán dos tipos de horas extraordinarias a los efectos de su cómputo y retribución:

- EN DÍAS LABORABLES, tales horas extraordinarias, se realizarán desde la finalización de la jornada laboral pactada, hasta las 08:30 horas del día siguiente. Las horas extraordinarias serán compensadas a razón de 10 euros la hora. A efectos de su cómputo, estas horas tendrán la consideración de extraordinarias a partir de que se realice la segunda hora. En ese supuesto, se computarán la totalidad de las horas extraordinarias efectivamente trabajadas por horas completas.
- EN PERIODOS DE DESCANDO O FESTIVIDADES, las horas extraordinarias que se realicen se compensarán a razón de 12 euros la hora. Estas se computarán igualmente por horas completas sin el condicionante de las horas en días laborables.

En ambos supuestos de horas extraordinarias, calculada la retribución de las mismas, estas podrán ser pagadas, o bien mediante el 100 % de su retribución económica; o bien, con una retribución del 70 % de la estimación en efectivo, y el restante 30 %, mediante compensación en días de descanso. En este caso, los días de descanso que se compensen por horas extraordinarias deberán ser consumidos por el trabajador en los 3 meses inmediatamente posteriores al mes de cómputo. Si transcurrido dicho plazo no se hubiese efectuado la compensación, este 30 % de las horas extraordinarias se abonarán en el salario del mes inmediatamente posterior.

Fuera de las horas extraordinarias estructurales, podrán haber otras que vengan motivadas por la prestación de servicios para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o para afrontar hechos o acontecimientos excepcionales o urgentes.

CAPÍTULO III

Permisos, licencias, incapacidad temporal y maternidad

Artículo 16. *Licencias retribuidas*

1. El trabajador, previo aviso y justificación, 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.
- b) Dos días naturales por divorcio o separación legal.
- c) Un día natural por matrimonio de padres, hijos, nietos y hermanos del trabajador o de su pareja (legal o de hecho).
- d) Dos días laborables, por fallecimiento de la pareja (legal o de hecho), hijos, padres y hermanos de uno u otro componente de la pareja, y abuelos, así como todos aquellos parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de la pareja (legal o de hecho), hijos, padres y hermanos de uno u otro componente de la pareja, y abuelos: dos días laborables, que serán cuatro días naturales en el supuesto de que suceda fuera de la localidad donde reside el trabajador y a más de cien kilómetros de ella. Así como todos aquellos parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) Por traslado de domicilio, un día laborable.
- g) Por el tiempo máximo de 40 horas al año para concurrencia a exámenes parciales o finales en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico, o para concurrencia a oposiciones para ingresar en cuerpos de funcionarios públicos.
- h) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo, la citación ante cualquier tribunal o juzgado como testigo o jurado, la citación ante los tribunales y

juzgados de lo social como demandante si prospera la reclamación. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica; en los demás casos, la duración será la necesaria y siempre y cuando tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en este convenio colectivo y en otras disposiciones legales o convencionales.
- i) Por el tiempo necesario, hasta un máximo de tres horas diarias, para asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social. Para otras consultas médicas se establece un máximo de 18 horas al año con el mismo límite de tres horas diarias.

2. Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a una pausa de una hora de trabajo que podrá dividirse en dos fracciones cuando lo destine a lactancia de un hijo menor de nueve meses, pudiendo sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en el acuerdo que llegue con el empresario.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Artículo 17. *Licencias o permisos no retribuidos*

En supuestos extraordinarios, siempre que legalmente quede amparado, y no supongan una merma a la marcha de la empresa al trabajador que así lo tenga acreditado, se concederán licencias, sin percibo de haberes, por el tiempo que sea preciso y no interrumpa la marcha y disciplina laboral de la empresa.

Artículo 18. *Desplazamientos y gastos de manutención y dietas*

Tendrán la consideración de desplazamientos, tal y como queda recogido en el artículo 147.2.b) de la Ley General de la Seguridad Social, los gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, así como para gastos normales de manutención y estancia generados en municipio distinto del lugar de trabajo habitual del perceptor y del que constituya su residencia, en la cuantía y con el alcance en la normativa estatal reguladora del impuesto sobre la renta de las personas físicas, quedando de esta forma exento de ser incluido en la base de cotización.

CAPÍTULO IV

Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 19. *Excedencia voluntaria*

Además de las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, que se aplicarán en sus propios términos, será obligatoria la concesión de excedencia a los trabajadores con al menos dos años de antigüedad, en las siguientes condiciones:

- a) Por tiempo de hasta un año, prorrogable por otro año más, cuando medien razones justificadas de orden familiar, estudios o salud.
En casos muy excepcionales, por razones de salud del trabajador o de su pareja, si fuera necesario para la atención y cuidado de los hijos, podrá dispensarse el requisito de antigüedad expuesto anteriormente.
- b) Se podrá conceder una segunda opción de excedencia cuando hayan transcurrido cuatro años desde la primera.

- c) En todo caso, por acuerdo entre la empresa y el trabajador podrán concederse excedencias en condiciones distintas a las establecidas en el presente convenio y en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. *Excedencias extraordinarias*

La empresa concederá excedencia, de forma obligatoria y sin ningún requisito previo de antigüedad, en los siguientes supuestos:

- Privación de libertad del trabajador por detención o prisión preventiva o condena firme.
- Por la designación o elección del trabajador para un cargo público o sindical que imposibilite su asistencia al trabajo.

Artículo 21. *Reserva del puesto de trabajo*

1. Los trabajadores que se encuentren en cualquiera de las situaciones de suspensión del contrato de trabajo, señaladas en los artículos anteriores, tienen derecho a la reserva del puesto de trabajo. La reincorporación al mismo se hará en los plazos y supuestos siguientes:

- En el supuesto de excedencia voluntaria, siempre que se avise con antelación al final de la misma. Una vez hecha la petición de reingreso, el trabajador dispondrá del plazo máximo de un mes desde el final de la excedencia para reincorporarse a su puesto de trabajo.
- En los supuestos de privación de libertad cuando el trabajador sea puesto en libertad sin cargos o la sentencia sea la libre absolución, dispondrá del plazo máximo de un mes desde la puesta en libertad para reincorporarse a su puesto de trabajo.
- También regirá el plazo de un mes para la reincorporación en los supuestos de condena menor de dieciocho meses o de concesión de la libertad provisional o del tercer grado antes de cumplir dieciocho meses de ausencia al trabajo.

La empresa no está obligada a admitir al trabajador en los supuestos en que la condena impuesta conlleve la ausencia al trabajo durante periodos superiores a los señalados o en el supuesto de que la sentencia condenatoria esté motivada por actos contra los bienes o el personal de la empresa.

- En el supuesto de excedencia por ejercicio de cargo público o sindical, el plazo de reincorporación será de dos meses desde el final de la ocupación del cargo.

2. En los supuestos b) y d) del apartado anterior, el tiempo en excedencia computará a efectos de antigüedad en la empresa.

3. Los trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo serán siempre sustituidos, durante el tiempo que dure su ausencia, por otros trabajadores que suscribirán con la empresa contratos de interinidad según lo dispuesto en el artículo 15.1 c) del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes. En el supuesto en el que el trabajador sustituido no se reincorporara a su puesto de trabajo en el plazo establecido en este convenio o por las disposiciones legales o reglamentarias, el trabajador contratado en interinidad lo sustituirá definitivamente, transformándose el contrato de interinidad en un contrato igual al del trabajador sustituido.

4. La empresa podrá, en todos los supuestos señalados en el punto 1 del presente artículo, prorrogar hasta quince días la incorporación efectiva al puesto de trabajo, tan solo a fin de poder cumplir con el tiempo de preaviso legal necesario para la finalización de los contratos de interinidad descritos en el punto 3.

Artículo 22. *Extinción de contratos por causas objetivas*

Los trabajadores cuyos contratos se extingan según lo dispuesto en los artículos 51, 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores, y con sujeción a lo dispuesto en el RDL 10/20210 y en el RDL 3/2012, de 10 de febrero tendrán derecho, en el supuesto de que el despido sea declarado procedente o justificado, a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, y hasta un máximo de doce mensualidades.

CAPÍTULO V

Contratación y mantenimiento del empleo*Artículo 23. Mantenimiento del empleo*

Durante la vigencia de este convenio, la empresa se compromete a no hacer uso de lo dispuesto en el artículo 51 y en el artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores por causas técnicas, organizativas o de producción, salvo que de las mismas resulten circunstancias en derecho que obliguen a tomar tales decisiones.

En el supuesto de que la causa que se alegue sea una situación económica negativa, la empresa estará obligada, tanto para los despidos individuales como para los colectivos, a la consulta con la representación de los trabajadores prevista en el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. Modalidades de contratación

1. El acceso al puesto de trabajo se producirá mediante contrato de trabajo acogido a cualquiera de las modalidades de contratación vigentes en el momento de firmar el convenio.

2. Las posibles nuevas modalidades de contratación que pudieran establecerse por disposición legal serán revisadas, y en su caso adaptadas al presente convenio, por la comisión mixta paritaria descrita en su artículo 5 y según lo dispuesto en el mismo.

3. La dirección de la empresa se compromete expresamente, durante la vigencia del presente convenio colectivo, a no realizar contrataciones a través de empresas de trabajo temporal, salvo que por circunstancias extraordinarias aconsejen realizar las mismas. El no cumplimiento de esta cláusula implica la contratación por la empresa del trabajador o trabajadores afectados.

Artículo 25. Control de la contratación

Todos los contratos de trabajo que se realicen deberán ser por escrito, quedándose el nuevo trabajador contratado con una copia del mismo.

La empresa remitirá, cuando así lo requiera la representación de los trabajadores, copia básica de todos los contratos que se celebren, así como la notificación de las pertinentes prórrogas y de las denuncias que correspondan a los contratos.

Artículo 26. Periodo de prueba

El periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso será de seis meses para los titulados superiores; tres meses para los titulados medios y para los demás trabajadores.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe.

Asimismo, durante dicho periodo, tanto el trabajador como la empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin necesidad de previo aviso.

Siguiendo las indicaciones del artículo 14.3 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá interrumpido el cómputo del periodo de prueba, si durante dicho periodo el trabajador se ve afectado por alguna de las siguientes situaciones: Incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia, y paternidad.

CAPÍTULO VI

Clasificación profesional y promoción en el trabajo*Artículo 27. Asignación de funciones*

Con independencia de la relación de puestos de trabajo señalada en el artículo siguiente, la incorporación al presente convenio colectivo de nuevas categorías y funciones, y la adscripción a los diferentes niveles económicos, se hará, dentro de la comisión mixta paritaria descrita en el artículo 5, de acuerdo a los siguientes criterios:

- a) Se establecen dos divisiones funcionales definidas en los siguientes términos:
1. **TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS.** Es el personal que por su titulación, conocimientos y/o experiencia está capacitado para la realización de tareas organizativas, administrativas, comerciales y, en general, las específicas de puestos de oficina y de gestión.
 2. **OBBEROS, ESPECIALISTAS Y OPERARIOS EN GENERAL.** Es el personal que por su titulación, conocimientos y/o experiencia está capacitado para el desarrollo de operaciones relacionadas con la producción, bien actuando directamente en el proceso productivo, o bien en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares.
- b) Se establecen cuatro grupos profesionales de acuerdo a las siguientes definiciones:
- GRUPO 1: TÉCNICOS SUPERIORES**
Se incluirán en este grupo los técnicos que, o bien estén en posesión de título universitario o título profesional equivalente relacionado con las funciones a realizar, o bien cuenten con los conocimientos y experiencia profesional suficiente a juicio de la dirección de la empresa.
- GRUPO 2: TÉCNICOS DE GRADO MEDIO**
Se incluirán en este grupo aquellos trabajadores que tengan entre sus funciones, o bien las de colaborar con los técnicos superiores en la organización y distribución de las tareas a realizar, o bien la realización de trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento.
- GRUPO 3: PROFESIONALES DE OFICIO**
Se incluirán en este grupo los trabajadores administrativos, técnicos o manuales que posean los suficientes conocimientos teóricos y prácticos para el desempeño de las tareas propias de su oficio.
- GRUPO 4: TRABAJADORES AUXILIARES**
Se incluirán en este grupo los trabajadores que, no teniendo los suficientes conocimientos teórico-prácticos para el desempeño de un oficio de tipo administrativo, técnico o manual, realicen tareas de ayuda y colaboración bajo la dirección de los trabajadores descritos en los grupos anteriores, respetando siempre la adscripción de cada trabajador a un tipo de tareas determinado.

Artículo 28. *Relación de puestos de trabajo*

La relación general de puestos de trabajo de la empresa es la que se describe a continuación:

TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS

GRUPO 1

- Encargado.
- Jefe de 1.^a administrativo.
- Jefe de 2.^a administrativo.

GRUPO 2

- Oficial administrativo de 1.^a.
- Oficial administrativo de 2.^a.
- Auxiliar administrativo y de tramitación

OBBEROS, ESPECIALISTAS Y OPERARIOS EN GENERAL

GRUPO 3

- Oficial de 1.^a.
- Oficial de 2.^a.
- Oficial de 3.^a.
- Especialista.

GRUPO 4

- Peón.
- Aprendiz.

Artículo 29. *Promoción interna*

1. La cobertura de las vacantes definitivas que se produzcan en la empresa se realizará preferentemente por personal de la misma, tras un proceso de selección entre los operarios que lleven más de seis meses trabajando en la categoría o categorías inferiores inmediatas.

En el supuesto de que la plaza a cubrir pueda exigir una titulación específica, la ausencia de la misma podrá ser suplida por una experiencia de más de tres años en el puesto de trabajo de la categoría inferior inmediata.

En el proceso de selección participarán, de forma paritaria, una representación de la empresa y otra de los trabajadores, no pudiendo formar parte de esta los representantes de los trabajadores que sean aspirantes al ascenso.

La prueba o pruebas a realizar no podrán exigir más que los conocimientos normalmente necesarios para el desempeño de las tareas propias de la vacante ofertada, pudiendo el representante de los trabajadores o trabajador que eventualmente le sustituya buscar el asesoramiento profesional que considere adecuado.

En el supuesto de que la cobertura de la plaza se declarase desierta, la empresa procederá a contratar un trabajador del exterior.

2. La empresa podrá, en todo momento, ofertar plazas para los trabajadores de la misma sin cobertura de vacantes (ascensos). El proceso de selección se regirá por lo dispuesto en el punto anterior, excepto lo referente a la exigencia de contratación de trabajadores del exterior.

Artículo 30. *Movilidad funcional*

1. La movilidad funcional obligatoria podrá ser aplicada una sola vez al mismo trabajador, y sólo podrá darse dentro del mismo grupo profesional y de la misma división funcional descritas en el artículo 28.

2. Para la aplicación de la movilidad funcional, en caso de que sean varios los trabajadores susceptibles de verse afectados, se respetarán, por este orden, los siguientes criterios: voluntariedad (mediante su ofrecimiento a todos los trabajadores anteriormente citados), menor categoría profesional, menor antigüedad en la empresa y menor antigüedad en la categoría.

3. La representación de los trabajadores deberá ser consultada con carácter previo a la aplicación de este tipo de movilidad. El no cumplimiento de este requisito implicará la nulidad de la decisión.

Artículo 31. *Trabajos de superior e inferior categoría*

1. La realización de funciones de superior o inferior categoría será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención.

2. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El trabajador afectado, en cuya elección deberán respetarse escrupulosamente los criterios señalados en el artículo 28 del presente convenio colectivo, tendrá derecho, en todo momento, a percibir todas las retribuciones correspondientes a su categoría de origen.

3. En el supuesto de desempeño de trabajos de categoría superior, el trabajador afectado tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice. Tendrán preferencia para su adscripción los trabajadores de mayor categoría y, subsidiariamente y por este orden, antigüedad en la empresa y en la categoría.

Artículo 32. *Movilidad geográfica*

1. Se configura la movilidad geográfica como una facultad empresarial en caso de necesidad debidamente acreditada derivada de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que comporten en su aplicación consideraciones funcionales de la empresa y personales o circunstanciales del trabajador.

2. Se considera, igualmente, la movilidad como una posibilidad que asiste al trabajador a obtener de la empresa el traslado por necesidades personales o promoción, mediante mutuo acuerdo.

3. La movilidad geográfica se aplicará según los términos previstos en el artículo 40 del TRET. Podrá revestir las modalidades de traslados o desplazamientos, en función de los límites legales y podrán ser tanto individuales como colectivos.

4. En el caso de que se produjera una movilidad geográfica de carácter colectivo, será necesaria la negociación previa con la representación legal y sindical.

5. No se producirá la movilidad geográfica de la trabajadora durante el periodo de embarazo y lactancia, salvo expreso mutuo acuerdo con la misma. Asimismo, no se producirá la movilidad geográfica para aquellas trabajadoras y trabajadores que se encuentren en situación de reducción de jornada por cuidado de hijos, guarda legal o personas dependientes.

6. No tendrán la consideración de movilidad geográfica los cambios de lugar de trabajo dentro de una misma ciudad, provincia o comunidad autónoma correspondiente al domicilio del trabajador.

CAPÍTULO VII

Seguridad e higiene y salud laboral

Artículo 33. *Cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*

Conforme a lo señalado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Para ello cumplirá con todo lo establecido en dicha ley y en el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como con lo establecido en el presente capítulo del convenio colectivo.

A estos efectos, la empresa tiene externizada los pertinentes Servicios de Prevención dispuestos en el RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, conforme a la redacción dada en la modificación introducida por el RD 337/2010, de 19 de marzo.

Artículo 34. *Técnicos de prevención*

La empresa designará uno o varios técnicos que se ocuparán de la prevención de riesgos profesionales en el centro de trabajo. Este o estos técnicos puede ser, bien trabajadores de la empresa debidamente formados, bien técnicos especializados ajenos a la misma; en todo caso, la representación de los trabajadores deberá ser consultada antes de su designación.

Artículo 35. *Delegados de prevención*

El representante de los trabajadores, asume en la empresa, también, la función de delegado de prevención asumiendo las funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Artículo 36. *Formación de los trabajadores*

1. La empresa realizará las gestiones oportunas con el organismo o los organismos pertinentes para dotar, a todos los trabajadores, de una formación mínima en materia de seguridad y salud.

2. Esta formación deberá ser más completa para los técnicos de prevención y para los delegados de prevención, poniendo a su disposición los medios y el tiempo necesario para que puedan adquirir los mínimos conocimientos indispensables para el desarrollo de su labor en materia de prevención de riesgos. A estos efectos, se considera como “conocimientos mínimos indispensables” al programa de formación previsto en el Reglamento de Servicios de Prevención.

3. El resto de los trabajadores recibirá una formación suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo susceptibles de provocar riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores o de terceros.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente si fuera necesario.

4. La formación a que se refieren los apartados anteriores deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

Artículo 37. *Evaluación de riesgos*

La empresa pondrá a disposición de los técnicos de prevención, de los delegados de prevención y de la representación de los trabajadores, una copia de la evaluación inicial de riesgos realizada por el Servicio de Prevención de la empresa conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 38. *Comité de Seguridad y Salud*

Con el fin de prevenir los riesgos derivados de la actividad profesional, se mantendrán reuniones del Comité de Seguridad y Salud constituido conforme al artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 39 de la precitada Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en la reunión del Comité de Seguridad y Salud se analizarán, tras las inspecciones oportunas, las deficiencias existentes en materia de seguridad y salud y se propondrán las medidas necesarias para corregirlas. También se analizarán los accidentes de trabajo habidos en el periodo interreuniones. De todo ello se dará cuenta en el acta de la reunión.

Independientemente de lo anterior, los delegados de prevención, en conjunto o por separado, podrán remitir informes a la dirección de la empresa proponiendo la adopción de medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes; la empresa deberá responder a dichos informes, por escrito y con razonamiento motivado, en el plazo máximo de siete días laborables desde su recepción.

Artículo 39. *Reconocimiento médico anual*

La empresa concertará, con los servicios médicos pertinentes, un reconocimiento médico anual para cada uno de los trabajadores a su servicio. Los resultados del mismo serán entregados a los interesados de forma que se garantice la confidencialidad de los datos que en ellos se reflejen.

Los trabajadores dispondrán de licencia retribuida, por el tiempo necesario, para la realización del reconocimiento médico.

Artículo 40. *Prevención y protección frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo*

1. **DECLARACIÓN.** En consideración al debido respeto a la dignidad de la persona humana en todos los aspectos y ámbitos sociales en las que ésta se manifiesta y desenvuelve, en sintonía con lo establecido en la Carta Social Europea y en la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres, y con el objetivo de asegurar el ejercicio efectivo del derecho de todas las personas que integran la organización a la protección a su dignidad en el trabajo, la empresa se compromete a:

- Promover la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual, moral y por razón de sexo, en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar las medidas apropiadas para proteger a las trabajadoras y trabajadores de tal conducta.

- Promover la concienciación, la información y la prevención de acciones recurrentes, censurables o manifiestamente negativas y ofensivas dirigidas contra trabajadores/as individuales en el puesto de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar todas las medidas adecuadas para protegerles de tal conducta.

Por ello, los firmantes del presente convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso moral, sexual y por razón de sexo, donde se respete la dignidad de la persona y se facilite el desarrollo de las mismas. Por todo ello manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y, perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan.

2. **ACOSO MORAL.** A los efectos del presente convenio, se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador o de la trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

3. **ACOSO SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO.** A los efectos del presente convenio se entiende por acoso sexual, toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima. De igual forma, se entiende por acoso moral por razón de sexo o sexista, cualquier conducta consistente en la discriminación de cualquier trabajador por razón de sexo. Produciéndose en ambos casos, un ataque al derecho fundamental a la igualdad y no discriminación por razón de sexo, derecho no violado en el caso del acoso moral.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual. Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condicionales laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.

4. **MEDIDAS PREVENTIVAS.** La empresa, como garante de la seguridad y salud laboral de las personas que en ella trabajan, tiene obligación de mantener, o cuando menos, promover, un ambiente o clima laboral sano, adoptando las medidas tendentes a evitar que la prestación de servicios de la persona dé lugar a lesiones psíquicas o físicas. Estas medidas preventivas irán encaminadas, de una parte, a implantar medidas de carácter organizativo que generen un aumento de la transparencia y la participación, así como modos de conducta que fomenten un clima de respeto y tolerancia, evitando con todo ello el riesgo de acoso sexual, moral, o por razón de sexo, o si se produce, evitar la lesión. De la otra, medidas tendentes a establecer en la organización sistemas de gestión y resolución de conflictos, facilitando a la persona el trámite (y su atención) de presentar quejas ante situaciones anómalas de conducta que impliquen la vulneración de sus derechos como persona.

Tal y como establece el artículo 48 de la Ley Órganica 3/2007, para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres, la empresa y los representantes de los trabajadores, a través de la negociación, deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO

- a) **DECLARACIÓN Y DIFUSIÓN DE PRINCIPIOS.** La dirección de la empresa establece que las personas trabajadoras tienen derecho a ser tratadas con dignidad, indicando que no se permitirá el acoso sexual, el acoso por razón de sexo en el trabajo, ni la discriminación por razón de embarazo o maternidad. De este modo, la empresa establece la obligación a toda la plantilla de la misma a aplicar estos principios, contribuir a prevenir y a erradicar este tipo de conductas y colaborar en su esclarecimiento y resolución.
- Del mismo modo, la empresa se compromete a dar difusión a dichos principios a través del tablón de anuncios ubicado en el centro de trabajo, dando así a conocer el compromiso de la dirección, dando a conocer esta política de forma activa y continuada.
- b) **CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN.** La empresa se compromete a sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, realizando campañas de sensibilización a través de charlas y folletos informativos.
- c) **REALIZACIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS.** La empresa impulsará la formación en materia de igualdad, de acoso sexual y de acoso por razón de sexo dirigido a la dirección, mandos intermedios y a toda la plantilla, sobre todo a las personas con responsabilidades concretas en este ámbito y que vayan a asistir a las presuntas víctimas.

CAPÍTULO VIII**Representación de los trabajadores y otros derechos sociales***Artículo 41. Crédito horario*

Los representantes de los trabajadores dispondrán de un crédito de 19 horas mensuales retribuidas, no acumulables, para el ejercicio de sus funciones de representación incluyendo las horas dedicadas a negociación colectiva, seguridad y salud y otras reuniones con la empresa.

Artículo 42. Derecho de reunión

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a un máximo de una hora trimestral retribuida para la celebración de reuniones o asambleas en horas de trabajo, adecuando la empresa un lugar para el desarrollo de las mismas.

Artículo 43. Tablones de anuncio y utilización de herramientas telemáticas

En todos los centros de trabajo se colorarán en lugares adecuados tablones de anuncios a fin de ser utilizados por la empresa. Dichos tablones de anuncios también podrán ser utilizados por los delegados de personal para las comunicaciones que tengan específicas de sus centros de trabajo.

La empresa dotará de los correspondientes correos electrónicos a la representación legal y la dirección de Recursos Humanos, a fin de que puedan a través de este medio, informar y comunicarse con los empleados, en los términos que a continuación se indican:

1. La empresa designará las personas autorizadas para incluir y/o modificar la información contenida en sus respectivas cuentas y buzones de correo electrónico, dando cuenta de ello a la dirección de Recursos Humanos.
 2. La empresa será responsable del contenido de sus envíos, del buen uso de ambos instrumentos, y normas generales en materia de utilización de correo electrónico que habrán de sujetarse en todo caso a las establecidas con carácter general en la compañía.
- Asimismo, serán responsables de los ficheros que la empresa pudiera haberles puesto a su disposición, asumiendo enteramente la responsabilidad en cuanto a la observancia de las medidas de seguridad que existan en relación con la información, a efectos de la

Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal, así como de cualquier otra disposición legal relativa a la confidencialidad de la información y del derecho a la intimidad de las personas, a quienes dicha información afecte.

3. Las comunicaciones emitidas desde los correos de la empresa podrá llevar el logo de la empresa si así lo decidiesen obteniendo previamente la aprobación técnica para su configuración, emitida por el departamento informático correspondiente.
4. La comunicación vía correo electrónico entre la empresa y los empleados se hará necesariamente desde los respectivos buzones funcionales y la cuenta de correo personal del empleado, puesta a su disposición por la empresa, ajustándose a los criterios marcados por la jurisprudencia y respetando el buen funcionamiento organizativo de la empresa y las normas establecidas para los usos informáticos en la compañía.
5. Los empleados podrán hacer uso de su cuenta de correo particular, debiendo previamente haber informado de la misma a la empresa, para comunicarse con la empresa, con destino a sus respectivos buzones funcionales, siempre que no afecte a su normal desarrollo del trabajo. En dicha cuenta de correo particular podrán recibir las nóminas enviadas directamente desde el Departamento de Recursos Humanos, así como cuanta información, sea necesaria hacerles llegar por parte de la empresa.
6. La empresa se compromete a reservar la confidencialidad de las comunicaciones efectuadas mediante los medios telemáticos mencionados en el presente convenio.

CAPÍTULO IX

Aspectos económicos

Artículo 44. *Composición de las retribuciones*

Las retribuciones de los trabajadores afectados por el presente convenio serán las siguientes:

- a) RETRIBUCIÓN PRIMARIA
Su cuantía estará en función del puesto de trabajo que se desempeñe, según tabla salarial anexa al convenio.
- b) PLUS POR TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS O PELIGROSOS
Aún cuando es voluntad común de empresa y trabajadores la supresión o la reducción al mínimo posible de todos aquellos trabajos que impliquen toxicidad, penosidad o peligrosidad, los trabajadores que todavía realicen trabajos en cualquiera de estas circunstancias percibirán un incremento igual al 2 por ciento de la retribución primaria por día trabajado en dichas circunstancias.
- c) PAGAS EXTRAORDINARIAS
Los trabajadores afectados por el presente convenio tienen prorrateadas en el pago de sus salarios mensuales el importe de las dos gratificaciones extraordinarias, que se les reconoce como un derecho.
- d) DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS
Si, por necesidades de la empresa, el trabajador hubiera de desplazarse fuera de la localidad en la que radica la empresa, esta abonará al trabajador una dieta completa por importe de 60 euros haciendo pernoctación.
Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la empresa, que vendrá obligada, en su caso, a facilitar billete.
El abono de los salarios se efectuará antes de los días 10 de cada mes.
- e) PERCEPCIONES ECONÓMICAS NO SALARIALES
Todos los conceptos enumerados a continuación y aquellos otros, cualquiera que sea su denominación, no enumerados en el artículo precedente, tendrán la consideración, a todos los efectos legales, de percepciones económicas no salariales:

1. Plus de distancia
2. Ayuda al transporte.
3. Ayuda a disminuidos psíquicos.
4. Ayuda a la enseñanza.
5. Ayuda de estudios.
6. Complemento de ayuda a disminuidos psíquicos.
7. Gastos de viaje.
8. Ayuda para comida del personal a turno (tarde o noche).
9. Ayuda para comida del personal a jornada normal.

Artículo 45. *Anticipos y préstamos*

Los trabajadores afectados por el presente convenio podrán pedir anticipos a cuenta de los salarios de la mensualidad en curso. La cuantía de estos anticipos no podrá ser superior al importe del 30 por ciento del salario mensual.

La entrega al trabajador de la cantidad anticipada se hará lo antes posible, en todo caso antes de las cuarenta y ocho horas siguientes a la petición del anticipo.

Artículo 46. *Subida salarial para los años 2021 y 2022 y cláusula de revisión salarial*

Para los años 2021 y 2022 se pacta una subida salarial del IPC real, siendo este el que a tal efecto se publique con efectos 31 de diciembre del año inmediatamente anterior por el Instituto Nacional de Estadística, u organismo que lo sustituya.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 47. *Faltas y sanciones*

A. DEFINICIÓN Y PRINCIPIOS GENERALES

1. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con lo establecido en el presente capítulo.

2. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

3. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

4. La representación de los trabajadores recibirá copia de todas las comunicaciones disciplinarias de la empresa, tanto del aviso o apercibimiento de sanción como de la sanción en sí misma. En todo caso, la representación de los trabajadores deberá ser consultada por la dirección de la empresa antes de la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves; la ausencia de este requisito conllevará la nulidad de la sanción impuesta.

5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 49; 50 y 51 siguientes, de forma específica une como anexo a este convenio, cuadro enunciativo de las conductas más tipificables como faltas en la empresa, sin que las mismas tengan carácter limitativo.

6. Las faltas podrán ser sancionadas por quien ostente la representación legal de la empresa, sin perjuicio de la propuesta que pueda formular la representación legal de los trabajadores, de acuerdo con la graduación y procedimiento que se establecen en los artículos siguientes, respetando la legalidad vigente, y los principios jurídicos que la conforman:

- Principio de legalidad y tipicidad: Exige con carácter general que las conductas sancionables y las sanciones a imponer estén establecidas y determinadas en base a la ley (artículo 58 TRET).
- Principio *Non bis in ídem*: Evitar que unos mismos hechos puedan ser sancionados más de una vez, sin que puedan imponerse sanciones que reduzcan vacaciones, descansos del trabajador o multa de haber.

- Principio de igual de trato y no discriminación (artículos 14 CE y 17 TRET).
- Principio de proporcionalidad y ecuanimidad: Equilibrio que debe existir entre la conducta sancionable, sus consecuencias y la sanción que haya de imponerse y la exigencia de imparcialidad.
- Principio de audiencia previa en la forma que más adelante se regula, en armonía con lo previsto en el convenio 158 de la OIT.
- Principio de protección jurisdiccional de los derechos: Las sanciones impuestas por la empresa siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente conforme al procedimiento establecido en el artículo 114 y siguientes del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral

B. TIPIFICACIÓN

La enumeración de faltas que a continuación se describen no es exhaustiva, pudiendo existir otras conductas sancionables conforme al contrato de trabajo que tenga otorgado el empleado y a lo previsto en los artículos 5, 52.d), 54 y 58 del TRET.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia o trascendencia en leve, grave o muy grave.

Artículo 48. *Faltas leves*

Son faltas leves todas aquellas acciones u omisiones que por negligencia afecten a la normal prestación del trabajo, y que produzcan un resultado perjudicial o daño de escasa trascendencia para la empresa, entre las que hay que considerar incluidas las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida o, en todo caso, dentro de las 24 horas del día siguiente, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado como falta muy grave.
- e) Los pequeños descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo.
- f) La desatención o falta de respeto o de corrección o en el trato con sus compañeros o con el público cuando no perjudique gravemente la ejecución del trabajo y la imagen de la empresa. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- g) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo cuando no tengan la consideración señalada en el artículo 44.
- h) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- i) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- j) La ejecución deficiente y reiterada de los trabajos encomendados cuando de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

Artículo 49. *Faltas graves*

Sin perjuicio de la regulación legal aplicable se considerarán como faltas graves:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de treinta días.
- b) Faltar de dos a cuatro días al trabajo, durante un periodo de treinta días, sin causa que lo justifique.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo establecido a este respecto como falta muy grave.
- e) La simulación de la presencia en el trabajo de otro trabajador alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa o a sus bienes o comportasen riesgo de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves. Expresamente, se considera imprudencia en acto de servicio la manipulación indebida de los elementos de seguridad y la no utilización de las prendas y aparatos de seguridad de uso obligatorio.
- g) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- h) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de herramientas de la empresa para usos propios. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera repetida y siempre que hubiera mediado sanción previa de amonestación por escrito por falta leve.
- i) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas durante el desarrollo de la actividad laboral cuando revistan acusada gravedad.
- j) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves (excluidas las de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubieran mediado sendas sanciones de amonestación por escrito dentro de un trimestre.

Artículo 50. *Faltas muy graves*

Sin perjuicio de la regulación legal aplicable se considerarán faltas muy graves:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el periodo de un mes.
- c) El abandono del puesto de trabajo cuando hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.
- d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- e) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- g) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, así como causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- j) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados cuando de ello se derivasen perjuicios graves para las personas o las cosas.
- k) Las agresiones y los malos tratos de palabra o de obra cometidos contra las personas en el desarrollo de la actividad laboral.
- l) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- m) El acoso sexual y el acoso moral por razón de sexo.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho,

hubiera mediado sanción por falta grave, aún de distinta naturaleza, en el periodo de tres meses.

- o) La negativa a la realización del trabajo derivado de la distribución de la organización del trabajo así como la asignación de turnos rotatorios y guardias.

Artículo 51. *Reincidencia*

Cuando un empleado haya sido sancionado dos veces en el plazo de un año por la comisión de faltas leves, la tercera de esta naturaleza en que incurra en el mismo periodo, será calificada como grave. La misma regla se aplicará en el caso de que las dos faltas anteriormente sancionadas fueran graves, elevándose en este supuesto la calificación de la falta tercera de grave a muy grave.

La regla de reincidencia se aplicará por periodos máximos de quinquenios de tal suerte que en el caso de que un empleado haya sido sancionado tres veces en un periodo de cinco años, la cuarta será sancionada como grave. La misma regla se aplicará en el caso de que las tres faltas fueran graves, elevándose en este caso la cuarta como muy grave.

Artículo 52. *Sanciones*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

POR FALTAS LEVES

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

POR FALTAS GRAVES

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

POR FALTAS MUY GRAVES

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

Despido disciplinario.

Artículo 53. *Anulación de notas desfavorables y prescripción de las faltas*

1. Las anotaciones desfavorables que pudieran hacerse constar en los expedientes personales, como consecuencia de las sanciones impuestas por faltas leves, graves o muy graves, quedarán canceladas al cumplirse respectivamente los plazos de dos, cuatro u ocho meses desde la notificación de la sanción al interesado.

2. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los cuarenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Disposición transitoria

Excepto los aspectos económicos señalados en el artículo 44, que tendrán efecto retroactivo desde el día 1 de enero de 2018, las cláusulas incorporadas en el presente convenio tendrán eficacia práctica a partir de la fecha de su firma.

Disposición final

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo pactado en el convenio durante la vigencia del mismo. Cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral, que no haya podido solucionarse en el seno de la empresa a través de la negociación interna, podrá someterse libremente, por la parte que se considere perjudicada, a la tramitación de los cauces legales que se consideren pertinentes.

ANEXO I

Tablas salariales

AÑO 2018

CATEGORÍA	RET. PRIMARIA	PAGAS EXTRAORDINARIAS
	MES	
<i>TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS</i>		
JEFE DE 1.ª ADMINISTRATIVO	1.187,84	197,97
TITULADO GR. MEDIO	987,99	164,65
ENCARGADO	938,48	156,41
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1.ª	777,43	129,62
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2.ª	741,05	123,51
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	741,05	123,51
<i>OBREROS, ESPECIALISTAS Y OPERARIOS EN GENERAL</i>		
OFICIAL DE 1.ª	747,58	124,60
OFICIAL DE 2.ª	747,58	124,60
OFICIAL DE 3.ª	739,97	123,33
ESPECIALISTA	738,52	123,09
PEÓN	736,01	122,67

Plus transporte: 95,32 euros.

AÑO 2019

CATEGORÍA	RET. PRIMARIA	PAGAS EXTRAORDINARIAS
	MES	
<i>TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS</i>		
JEFE DE 1.ª ADMINISTRATIVO	1.187,84	197,97
TITULADO GR. MEDIO	987,99	164,65
ENCARGADO	938,48	156,41
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1.ª	900,00	150,00
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2.ª	900,00	150,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	900,00	150,00
<i>OBREROS, ESPECIALISTAS Y OPERARIOS EN GENERAL</i>		
OFICIAL DE 1.ª	900,00	150,00
OFICIAL DE 2.ª	900,00	150,00
OFICIAL DE 3.ª	900,00	150,00
ESPECIALISTA	900,00	150,00
PEÓN	900,00	150,00

Plus transporte: 96,46 euros.



AÑO 2020

CATEGORÍA	RET. PRIMARIA	PAGAS EXTRAORDINARIAS
	MES	
<i>TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS</i>		
JEFE DE 1.ª ADMINISTRATIVO	1.187,84	197,97
TITULADO GR. MEDIO	987,99	164,65
ENCARGADO	950,00	156,41
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1.ª	950,00	158,33
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2.ª	950,00	158,33
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	950,00	158,33
<i>OBREROS, ESPECIALISTAS Y OPERARIOS EN GENERAL</i>		
OFICIAL DE 1.ª	950,00	158,33
OFICIAL DE 2.ª	950,00	158,33
OFICIAL DE 3.ª	950,00	158,33
ESPECIALISTA	950,00	158,33
PEÓN	950,00	158,33

Plus transporte

A razón de 96,46 euros mensuales, para todas las categorías.

Horas extraordinarias

A razón de 10 euros por cada hora extraordinaria realizada, en día laborable. En días de descanso o festividad, se abonará a razón de 12 euros por cada hora.

Guardia

Por la semana completa 50 euros.

DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS	
DIETA COMPLETA	53,34 €
MEDIA DIETA	26,67 €

3442/2021