

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 4 *RESOLUCIÓN de 8 de mayo de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Algeposa Outsourcing Industrial, Sociedad Limitada” (código número 28100632012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Algeposa Outsourcing Industrial, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 30 de diciembre de 2013; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 8 de mayo de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ALGEPOSA OUTSOURCING INDUSTRIAL S.L.
PARA LOS AÑOS 2013-2017**

Capítulo I

*Normas generales***Artículo 1.- Ámbito de aplicación y determinación de partes firmantes.**

- a) El presente convenio colectivo de empresa regula las relaciones laborales y condiciones de trabajo de todo el personal que pertenezca a la plantilla de la empresa Algeposa Outsourcing Industrial S.L., fruto del acuerdo alcanzado entre la Dirección y la representación legal de los trabajadores en la empresa, exceptuando personal que, por sus funciones directivas o posición de especial responsabilidad y confianza en la empresa, sea considerado, de común acuerdo con la Dirección de la empresa, personal excluido del ámbito de aplicación personal del Convenio.
- b) Su ámbito geográfico de aplicación se extiende a la totalidad del personal perteneciente a la plantilla del centro de trabajo de Madrid, sin perjuicio de normas que específicamente puedan regular, en el futuro, el desplazamiento o traslado de personas de la empresa a otros lugares de trabajo o países extranjeros.
- c) El ámbito funcional será de aplicación a cualesquiera servicios o tareas contratados, normalmente en régimen de descentralización productiva, que se contemplan o puedan contemplar en el objeto social de la empresa, así como los propios estructurales o coyunturales de la empresa.

Artículo 2.- Vigencia.

1.- El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de diciembre de 2013 y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2017.

2.- Finalizada su vigencia, se entenderá prorrogado por periodos de dos años, salvo denuncia expresa y fehaciente de cualquiera de las partes con, al menos, 30 días naturales de antelación.

3.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 84 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por Ley 3/2012, de 6 de julio, la regulación de las condiciones establecidas en este convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que el Estatuto de los Trabajadores atribuye a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

4.- Esta prioridad se considera automáticamente ampliada a todas aquellas materias que, durante su vigencia, pueda contemplar la normativa legal o convencional vigente.

Artículo 3.- Vinculación a la totalidad, absorción y compensación.

1.- Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en cómputo anual, resultando nulo en su totalidad y sin eficacia en el supuesto de impugnación total o parcial por parte de la Autoridad Laboral, o anulación total o parcial por resolución judicial.

2.- Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo son compensables en su totalidad con las que anteriormente regían por cualquier causa, formando un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

3.- Habida cuenta de la naturaleza del presente convenio colectivo, las disposiciones legales o convencionales, que impliquen variación económica en todos o cualquiera de los conceptos retributivos existentes, únicamente tendrán eficacia si globalmente considerados y en cómputo anual superan el nivel total de éste.

Artículo 4.- Garantías ad personam.

1.- Como garantía ad personam se respetarán situaciones personales preexistentes a la entrada en vigor de este Convenio, en relación con personas que formen parte de la plantilla de la empresa en la citada fecha de inicio de vigencia, las cuales, desde el punto de vista de las percepciones económicas y consideradas en su totalidad y en cómputo anual, superasen a las fijadas en este convenio colectivo.

2.- Dichos emolumentos quedarán reflejados en un complemento personal cuya percepción tendrá un carácter consolidable, personal e individualizado, salvo acuerdos individuales en contrario.

3.- La garantía ad personam se hará constar en un documento individual que se entregará a cada trabajador, en el cual se especificarán las condiciones de salario y jornada que tuvieran consolidadas a título personal.

4.- Se adjunta como Anexo I el modelo de reconocimiento de garantías ad personam.

Artículo 5.- Comisión Paritaria.

- a) Se constituirá una Comisión Paritaria de interpretación, arbitraje, conciliación, vigilancia y aclaración del presente convenio colectivo.
- b) Dicha Comisión estará constituida por dos vocales, uno en representación de la empresa y uno en representación de los trabajadores, quienes deberán haber formado parte de la Comisión Negociadora del convenio y firmantes del mismo.
- c) Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio sea sometida previamente a informe de la Comisión, antes de entablar reclamación contenciosa o administrativa de cualquier naturaleza.
- d) A las reuniones de la Comisión regulada en este artículo, podrá asistir, con voz pero sin voto, un asesor por cada una de las representaciones.
- e) Serán funciones de esta Comisión:
 - a. Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio colectivo y la determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión.
 - b. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
 - c. Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de posterior promulgación a la entrada en vigor del presente Convenio, que pueda afectar a su contenido.
 - d. Analizar y valorar las consecuencias de la potencial concurrencia de otras normas convencionales en la totalidad o parte de la empresa.
 - e. Cuantas otras actividades procuren la mayor eficacia práctica del convenio colectivo, respetando lo establecido en su texto.

Artículo 6.- Procedimiento solución de conflictos.

- a) Los conflictos colectivos que durante la vigencia del presente Convenio puedan suscitarse serán sometidos a la previa consideración de la Comisión Paritaria.
- b) Transcurrido un plazo de 30 días sin encontrar solución en ese entorno, serán tramitados obligatoriamente a través del procedimiento de solución extrajudicial de conflictos vigente en la Comunidad Autónoma de Madrid u órgano equivalente competente en el lugar de trabajo donde se hubiere generado el conflicto.
- c) La iniciación de estos procedimientos, y mientras dure su tramitación, impedirá la convocatoria de huelgas, cierre patronal, así como el ejercicio de acciones judiciales o administrativas.
- d) En cualquier caso, las partes firmantes de este convenio suscriben un deber de paz laboral en virtud del cual, durante su vigencia, no podrán convocarse ni secundarse huelgas que tengan por objeto cualquiera de las materias tratadas en este convenio, expresamente o por remisión, salvo su incumplimiento por parte de la Empresa, respetando el derecho individual de los trabajadores al ejercicio del derecho de huelga.

Artículo 7.- Normas subsidiarias.

En todo lo no previsto ni regulado en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y disposiciones legales de general aplicación.

Artículo 8.- Organización del trabajo.

- a) La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, con sujeción a este convenio, pudiendo adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, preservando el derecho a la intimidad, la confidencialidad y la consideración debida a su dignidad humana.
- b) El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente que sea alegado por una persona para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico.

- c) Las partes firmantes manifiestan su compromiso hacia la corrección de conductas contrarias a la leal y profesional utilización de los medios y herramientas de trabajo que la empresa pone a disposición de las personas que trabajan en ella, haciendo especial hincapié en la ropa de trabajo, maquinaria, teléfonos, fijos y móviles, mobiliario, fotocopiadoras, material de oficina, fax, equipos y programas informáticos, incluyendo Internet, correo electrónico y cualquier otro dispositivo, que son para uso exclusivo de la actividad propia de la empresa, y deben ser utilizados únicamente para tal fin, evitando el empleo de los mismos para asuntos personales.
- d) La empresa podrá implantar sistemas de control del uso que los trabajadores hacen de los equipos informáticos de la empresa, incluyendo accesos a Internet que se realizan desde cada puesto, que permita el control de las páginas Web visitadas.
- e) Referente a taquillas y correos electrónicos, los controles se efectuarán con la previa comunicación y, si fuera razonablemente posible, participación de la Representación Legal del Personal.

Artículo 9.- Derechos y deberes de las personas que trabajan en la empresa.

- a) Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo acorde con la clasificación profesional regulada en el convenio, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, a su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, consideración debida a su dignidad, a la percepción puntual de la remuneración pactada y al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- b) Las peculiaridades de los servicios habitualmente prestados por la empresa exige que la contratación de las personas se realice habitualmente específicamente para la prestación de servicios en condiciones de centros de trabajo móviles o itinerantes, en los términos previstos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y cualquier otra normativa vigente de aplicación.
- c) El personal se obliga a no efectuar, por cuenta propia o de otras empresas, los trabajos específicos que constituyen el objeto de la actividad de la empresa, considerándose concurrencia desleal y trasgresión de la buena fe contractual el incumplimiento de este deber.
- d) En el caso de que el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo a la empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta un período mínimo de permanencia no inferior a dos años; en caso de que se abandone la empresa antes de ese plazo, ésta tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios, que se descontará directamente de la liquidación de haberes, si con ello se cubriese la citada indemnización.

Artículo 10.- Periodo de prueba.

1.- Todos los contratos de trabajo estarán sometidos a un período inicial de prueba, que tendrá una duración de 6 meses para los técnicos titulados y de 3 meses para los demás trabajadores.

2.- El desistimiento de la relación laboral durante el período de prueba no dará lugar a indemnización alguna.

Artículo 11.- Cese voluntario.

1.- La persona contratada podrá extinguir su contrato de trabajo mediante la manifestación de su voluntad de dimisión de forma inequívoca, preavisando con una antelación mínima de 15 días naturales sobre la fecha de sus efectos, exceptuando:

- a) Técnicos, Encargados y personal con especial responsabilidad, respecto de los cuales el plazo mínimo será de 30 días, ampliable a 2 meses si así se ha especificado en su contrato de trabajo.
- b) 3 meses en caso de directivos.

2.- El incumplimiento del plazo de preaviso dará lugar al derecho de la empresa de detraer, en el momento del pago del correspondiente finiquito, las cantidades resultantes de un día de salario por cada día que incumpla el preaviso mínimo a que viene obligado, sin perjuicio del derecho de la empresa de solicitar una indemnización por los acreditados daños y perjuicios que le hubiera ocasionado el mencionado incumplimiento.

Artículo 12.- Política de empleo.

1.- El contrato de trabajo indefinido constituye el modelo de relación laboral en la empresa, lo cual no obsta para reconocer que, atendiendo a su objeto social, la contratación temporal constituye un elemento esencial, que no debe interpretarse como minoración de derechos o menor calidad de empleo.

2.- Por el contrario, las partes firmantes apuestan porque este convenio colectivo contribuya a la generación de empleo intensivo en volumen y calidad, aceptando y dando por consensuada la aplicación de todas aquellas cláusulas que la legislación vigente en cada momento permita la extensión de la temporalidad por convenio colectivo de empresa, más allá de los mínimos establecidos en la legislación vigente, en concreto y a título de ejemplo, la ampliación del periodo de celebración del contrato eventual del artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que tal extensión sea posible a través de este Convenio de Empresa.

3.- La empresa, previamente al ingreso, podrá realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que se consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a las funciones y tareas que vayan a desempeñar.

4.- La persona aspirante, con independencia de su clasificación profesional, y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un control de salud, según se establece en la política de prevención de riesgos laborales.

Capítulo II

Tiempo de trabajo

Artículo 13.- Jornada semanal, mensual y anual.

- a) La jornada de trabajo será de mil ochocientos veinte (1820) horas en cómputo anual, a razón de 165,5 por mes como tiempo de trabajo estándar. No obstante, en ambos casos, la empresa, de acuerdo con la representación de los trabajadores, podrá establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.
- b) Para el establecimiento de este cómputo, se tomará el calendario laboral de la zona geográfica en donde se sitúe el servicio a prestar.
- c) La jornada normal de trabajo del personal comprendido en el ámbito del presente Convenio colectivo será de 40 horas semanales, con una jornada ordinaria de 9 horas.
- d) Atendiendo a la naturaleza de los servicios prestados por la empresa, el calendario laboral en cada lugar de trabajo podrá contemplar la prestación de servicios indiferenciada cualquier día de la semana.
- e) Por tratarse de una empresa de servicios dependiente de las necesidades de empresas principales, en ocasiones incluso servicios públicos de ineludible necesidad ciudadana, se tendrá que terminar el mismo con la percepción de las horas extraordinarias correspondientes, con los límites previstos en la legislación vigente.
- f) Cuando la jornada diaria continuada exceda de seis horas, todo trabajador tendrá derecho a un descanso de quince minutos que se computará como tiempo de trabajo efectivo y tendrá carácter retribuido siempre que quede garantizada la no interrupción y el mantenimiento en máximos niveles de calidad del servicio prestado, para lo cual las personas y sus responsables deberán organizar y distribuir su disfrute.
- g) Los trabajos necesarios para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrán prolongarse por el tiempo necesario, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse, como mínimo, al valor de la hora ordinaria de trabajo.

Artículo 14.- Distribución irregular de jornada.

- a) La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 20% de la jornada de trabajo, con los límites y condiciones enumerados en los siguientes apartados.
- b) Dicha distribución respetará los descansos mínimos diario y semanal previstos en la legislación vigente, que básicamente consistirán en:
 - a) En supuestos de llamadas para atender necesidades extraordinarias en trabajo a turnos, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, siete horas.
 - b) Descanso semanal mínimo, acumulable por periodos de hasta 14 días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.
 - c) Lo previsto para Jornadas Especiales de Trabajo en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.
- 2.- La empresa debe justificar una distribución irregular de la jornada de trabajo amparada en:
 - a) Necesidades de fabricación y/o suministro y/o prestación de servicio a clientes.
 - b) Atender excesos de producción o de demanda de servicios.
 - c) Imposibilidad de atender fechas puntuales de exceso de demanda coincidente con disminución del número de recursos humanos disponibles, por razones derivadas de bajas, vacaciones u otras ausencias legales.
 - d) Atender emergencias o periodos punta de producción.

- e) Atender plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda comprometer la pérdida de pedido o de la clientela.
 - f) Disminución de la actividad por causas del mercado, cartera de pedidos, que puedan afectar al normal desarrollo de la empresa.
- 3.- La jornada habitual podrá reducirse hasta un descuento máximo de 2 horas/día sobre la jornada ordinaria previsto, de manera que, siempre en proporción a la jornada inicialmente prevista en calendario, excluidos del cómputo festivos, días de descanso y periodos de vacaciones, la jornada mínima será la siguiente:
- a) 6 horas/día sobre una jornada ordinaria de 8 horas.
 - b) 20 horas/semana sobre una jornada semanal ordinaria de lunes a viernes.
 - c) 14 días laborables/mes sobre un mes normal de trabajo, preferentemente formando semanas completas.
- 4.- La jornada habitual podrá ampliarse hasta un máximo de 10 horas/día o 50 horas/semana, sin que tales excesos tengan la consideración de horas extraordinarias.
- 5.- El aumento o disminución de las horas podrá afectar a la totalidad de la empresa, secciones o a personas individualmente.
- 6.- Para que sea de obligado cumplimiento la orden concreta de distribución irregular de jornada, será suficiente y necesario el cumplimiento de los siguientes requisitos:
- a) Preaviso de 48 horas al personal afectado.
 - b) Información por escrito a la representación legal de los trabajadores de las razones que lo justifican.
- 7.- Las horas trabajadas en exceso o defecto, de acuerdo con lo dispuesto en este artículo, pasarán a formar parte de una bolsa individualizada de cada trabajador, que deberá regularizarse antes del primer trimestre del año siguiente, mediante los incrementos de jornada o descansos correspondientes que no excedan de lo dispuesto en este convenio.
- 8.- La compensación o ajuste se harán efectivos al valor de una hora por cada hora trabajada en exceso o en defecto.
- 9.- En el supuesto de trabajadores que perciban una retribución mensualizada, en ningún caso verán reducido o aumentado su salario base mensual con motivo de la mayor o menor jornada circunstancialmente realizada.

Artículo 15.- Vacaciones.

- a) Todo el personal afecto al presente Convenio colectivo, disfrutará anualmente de vacaciones retribuidas de una duración de 30 días naturales.
- b) El personal que no tenga un año de antigüedad en la empresa disfrutará de vacaciones por un periodo proporcional al de su permanencia en la misma.
- c) Cuando la organización del trabajo en la empresa exija el disfrute de periodos colectivos de vacaciones, las fechas serán fijadas en el calendario laboral elaborado por la empresa.
- d) En cualquier caso, las vacaciones no coincidirán con los periodos de máxima actividad en la empresa, su disfrute deberá adecuarse al calendario de la empresa cliente, con una necesaria coordinación entre las personas que trabajan en ambas empresas.
- e) A efectos de flexibilizar las fechas de disfrute de las vacaciones y descansos por las personas que trabajan en la empresa, si un trabajador cesase su relación laboral sin haber realizado las horas correspondientes a los citados periodos de descanso, se regularizará la liquidación que corresponda en el finiquito.

Artículo 16.- Disponibilidad horaria anticipada.

- a) Se entiende por Disponibilidad Horaria Anticipada (DHA), la adscripción de una persona a un régimen de descanso retribuido, a tiempo parcial o completo, o formación voluntaria, que deberá recuperar mediante jornadas de trabajo ampliadas u horas extraordinarias, con los límites previstos en la legislación vigente.
- b) El objeto de esta herramienta organizativa es:
 - a. La atención por la empresa de periodos de baja actividad, otorgando tiempos de descanso al personal susceptibles de posterior compensación con jornadas ampliadas u horas extraordinarias.
 - b. La garantía para las personas que trabajan en la empresa de que sus horas extraordinarias serán abonadas, a la mayor brevedad posible, disfrutando en su caso de periodos de descanso establecidos por la empresa con carácter de "a cuenta".
 - c. Conceder a las personas la posibilidad de mejorar su cualificación profesional mediante formación voluntaria ajena a las obligaciones en tal materia que pudiera tener la empresa, conforme a la legislación vigente, quedando en cualquier caso excluida de tal consideración la formación en prevención de riesgos laborales directamente relacionada con su actividad en la empresa.

- c) Se podrá poner en marcha en situaciones de disminución de la actividad por cualquier causa que puedan afectar al normal desarrollo del trabajo en la empresa, adscribiendo a la persona a un régimen de descanso o permiso retribuido compensatorio, a tiempo completo o parcial.
- d) La adscripción deberá hacerse notificándolo a la persona afectada con una antelación mínima de 24 horas a su efectividad, informando mensualmente a la representación legal de los trabajadores del estado del cómputo individual de DHA.
- e) Las actuaciones en materia formativa voluntaria se integrarán en el plan de formación de la empresa.
- f) En caso de adscripción a tiempo parcial, la reducción de jornada no podrá ser superior al 50% de una jornada de trabajo ordinaria según calendario laboral.
- g) La acumulación de tiempo de permanencia en régimen de DHA no podrá superar las 160 horas.
- h) La recuperación de las horas de DHA se efectuará a través de los instrumentos que se enumeran a continuación, de acuerdo con la planificación y necesidades de la empresa:
 - 1) Realización de jornadas de trabajo de un máximo de 10 horas/día, que tendrán la consideración de hora ordinaria.
 - 2) Realización de horas extraordinarias, que tendrán carácter obligatorio siempre que no se sobrepasen los límites anuales previstos en la legislación vigente.
 - 3) Permisos retribuidos que el trabajador compense con trabajo en otro momento o rechace disfrutar, siempre que tal renuncia fuera admisible según la legislación vigente.
 - 4) La compensación de las horas de DHA se hará efectiva al cómputo de una hora de compensación por hora de DHA.
 - 5) La notificación de horario de compensación requerirá una antelación mínima de 24 horas a su efectividad.
- i) Una vez aplicada la DHA, solo procederá el abono de horas extraordinarias cuando se sobrepase el límite diario o anual de jornada establecido en la legislación vigente y en este convenio.
- j) Las horas disfrutadas como DHA tienen un plazo máximo de caducidad de 3 años desde la fecha de su efectivo disfrute, transcurrido el cual cesa la obligación de compensación de la persona beneficiaria.

Artículo 17.- Horas complementarias.

1. En los contratos de trabajo a tiempo parcial, la realización de horas complementarias exigirá haberlo pactado y reflejado expresamente, bien en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato.

2. El pacto se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial que al efecto sea establecido.

3. Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.

4. El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la empresa, sin que en ningún caso se pueda exceder del 60% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

5. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

6. El día y hora de realización de horas complementarias deberá notificarse a la persona afectada con la mayor antelación posible, con un preaviso mínimo de 7 días reducible a 48 horas si existen circunstancias excepcionales que lo justifican.

7. La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en la legislación vigente.

8. Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias. Su número y retribución se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

9. El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se haya determinado, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- c) Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

10. En caso de incumplimiento por la empresa de los requisitos y régimen jurídico de las horas complementarias, la negativa a su realización, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

Artículo 18.- Permisos, licencias y excedencias.

Se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo III

*Clasificación profesional y movilidad***Artículo 19.- Organización estructura profesional.**

La estructura profesional queda organizada según los siguientes grupos profesionales, a los que quedarán adscritos todas las personas que trabajan en la empresa:

- Grupo 1: Personal Directivo.
- Grupo 2: Personal Encargado.
- Grupo 3: Personal Técnico.
- Grupo 4: Personal Administrativo.
- Grupo 5: Personal Operario.

Artículo 20.- Grupos profesionales.

- a) Los grupo profesionales mencionados en este convenio son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tenerlos cubiertos si la necesidad y el volumen o contenido de actividad de la empresa no lo requieren.
- b) Toda persona será clasificada teniendo en cuenta su nivel de conocimientos, tanto básico como adquirido por la experiencia acumulada, así como por la autonomía en el desarrollo de su trabajo.
- c) Grupo 1: Personal Directivo. Integrado por aquellas personas que hayan sido expresamente designadas para la realización de funciones directivas en la empresa, vinculadas por contrato laboral ordinario o de alta dirección, designación que en cualquier caso deberá constar por escrito.
- d) Grupo 2: Encargado. Compuesto por aquellas personas que realizan funciones de planificación, organización, dirección y coordinación de las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa así como todas aquellas personas que necesiten una titulación específica de grado medio o superior para la realización de tareas técnicas y complejas.
- e) Grupo 3: Técnico. Personas con nivel avanzado de conocimientos técnicos o responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales, que puede incluir la gestión y coordinación de equipos humanos, en tareas que implican la integración, coordinación y supervisión de equipos técnicos y humanos para el desarrollo de estándares de proceso y producto, con autonomía, iniciativa y responsabilidad, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, para lo que se requieren conocimientos profesionales de segundo grado o experiencia homologada por la empresa.
- f) Grupo 4: Administrativo. Personas cuyas tareas consisten en operaciones de baja complejidad, realizadas bajo supervisión y siguiendo un método de trabajo, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental, adquiridos a través de una formación profesional de primer grado o experiencia homologada por la empresa, realizando tareas estructurales de la empresa.
- g) Grupo 5: Operario. Personas cuyas tareas consisten en operaciones de baja complejidad, realizadas bajo supervisión y siguiendo un método de trabajo, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental, adquiridos a través de una formación profesional de primer grado o experiencia homologada por la empresa, realizando tareas o servicios contratados por la empresa.
- h) El personal que ingrese en la plantilla de la empresa, bajo cualquier modalidad contractual de las previstas en la legislación vigente a partir de la fecha de efectos del presente convenio, será encuadrado, en función de la estructura profesional antes transcrita, en un grupo profesional, ajustándose su retribución a lo dispuesto en este convenio.

Artículo 21.- Movilidad funcional.

1.- La movilidad geográfica o funcional no tendrá otros límites que la cualificación, formación profesional y el cumplimiento de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

2.- Con la finalidad de mejorar la eficiencia de los nuevos sistemas organizativos y métodos de producción, reducir los tiempos improductivos y mejorar la productividad, el personal realizará, además de los trabajos y actividades correspondientes a su grupo profesional, aquéllos para las cuales disponga de la cualificación y formación adecuadas, así como las tareas y funciones complementarias o auxiliares, relativas a la ejecución de su trabajo, que no requieran conocimientos especiales propios de otros grupos profesionales.

3.- Se consideran tareas complementarias y/o auxiliares aquéllas que no requieren formación especializada para su realización, y que desde el punto de vista de una lógica productiva, deben ser asumidas por quien realiza las tareas principales.

Artículo 22.- Movilidad geográfica.

- a) Salvo expresa disposición en contrario, siempre que en este Convenio se hace referencia a tiempo de trabajo, se considera tiempo de trabajo efectivo en los términos previstos en el

- artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores, no computándose como tiempo de trabajo el empleado en desplazamientos.
- b) Se establece expresamente la inaplicación del régimen de traslados previsto en el Estatuto de los Trabajadores para los trabajadores que deben prestar servicios en centro de trabajo móviles o itinerantes, no quedando excluidos por el contrario del régimen de desplazamientos.
- c) De acuerdo con lo dispuesto en el apartado anterior, la empresa deberá tramitar como traslados los desplazamientos que excedan de 12 meses en un periodo de tres años, salvo los supuestos de prestación de servicios en centros de trabajo móviles o itinerantes.
- d) El trabajador afectado por un desplazamiento deberá ser informado con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad. En los supuestos de desplazamiento no regulados en norma legal o reglamentaria, el preaviso al trabajador se hará con la mayor antelación posible, no existiendo un plazo mínimo si las necesidades o el requerimiento del servicio no lo permiten.
- e) En relación con el método de cálculo de distancia geográfica y tiempos de desplazamiento, se tomará como referencia la página web de la Guía Michelin, subsidiariamente la correspondiente a la Guía Repsol y, en caso de no encontrar información en dichas páginas, aquella de mayor relevancia en el entorno geográfico que resulte de aplicación.
- f) Corresponde a la empresa la determinación y abono de los gastos del medio de transporte, y lugar de alojamiento y manutención idóneos, salvo que estime oportuno el abono de gastos de kilometraje y/o dietas.
- g) Dietas son las cantidades destinadas a compensar los gastos de alojamiento y manutención del trabajador durante el desplazamiento.
- h) Solo se abonarán dietas en aquellos supuestos en que el horario de desplazamiento realizado justifique el devengo de cada uno de los conceptos, con los precios/día que se señalan a continuación para cada contingencia:
- 8,44 euros cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.
 - 16,88 euros cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.
 - 33,78 euros cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.
 - 50,67 euros cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas.
- i) El abono de gastos de kilometraje, al precio de 0,19 euros /kilómetro realizado, procede cuando no ha sido posible o conveniente proporcionar medio de transporte alternativo adecuado a la persona, quien debe utilizar su vehículo propio.
- j) Para subvenir al mayor gasto que pudiera ocasionar a la persona los desplazamientos al lugar de trabajo, y siempre que sean en un radio superior a 50 kilómetros del centro donde habitualmente presta sus servicios, la empresa abonará la cantidad de 0,19 euros por kilómetro de distancia (ida y vuelta) si la persona utilizara para el desplazamiento su vehículo particular.
Si emplease transporte público, se abonará la cantidad realmente pagada, previa presentación de los justificantes suficientes.
- k) Fines de semana y festivos. Como regla general, no corresponde el devengo de dietas ni reembolso de los gastos de viaje, locomoción o tiempos de desplazamiento, durante los fines de semana o días festivos, a menos que la persona tenga que alargar su estancia a dichos días por razones de trabajo.
- l) Justificantes gastos. La percepción de las compensaciones y abonos regulados en este convenio y en la legislación vigente, exige la previa aportación por el trabajador de los correspondientes tickets y justificantes de gastos realizados.

Capítulo IV

Condiciones económicas

Artículo 23.- Estructura retributiva.

La retribución mínima de cada persona estará compuesta, atendiendo al cumplimiento de las condiciones y requisitos exigidos en este convenio, por los siguientes conceptos:

- 1.- Salario Base.
- 2.- Complemento Personal.
- 3.- Nocturnidad.
- 4.- Complemento cantidad/calidad de trabajo.
- 5.- Complemento Grupo Profesional.
- 6.- Complemento Destino.
- 7.- Horas extraordinarias.
- 8.- De vencimiento superior al mes:
 - a) Gratificación extraordinaria de Verano.
 - b) Gratificación extraordinaria de Navidad.

Artículo 24.- Salario Base.

1. El salario base del personal afecto al presente convenio colectivo tendrá un importe de 9.034,20 euros /año, que se abonará estructurado en 14 mensualidades de la misma cuantía, exceptuando aquellos trabajadores que soliciten, en el momento de ingreso en la empresa y por escrito, el abono prorrateado en 12 mensualidades.

2. En este segundo caso, la nómina de los trabajadores contemplará cada mes el importe correspondiente a las dos mensualidades prorrateadas.

3. El cambio de una a otra modalidad de pago deberá comunicarse con una antelación mínima de 3 meses a la finalización del año natural, comenzando a aplicarse a partir del día 1 de enero del año siguiente a la solicitud.

4. En el supuesto de aplicabilidad de otras normas legales o convencionales, que exijan el abono expreso de gratificaciones extraordinarias, el salario base anual que corresponda se pagará prorrateado en las mismas, sin experimentar incremento adicional alguno.

5. El personal que ingresa en la empresa ajustará su clasificación profesional a lo regulado en este Convenio, si bien, en atención a su necesario periodo de aprendizaje y formación requerido para la adaptación a las actividades de la empresa, su salario base experimentará la evolución que se expone a continuación, operando como cuantía mínima el importe del Salario Mínimo Interprofesional:

- a) Primer año 80% del salario base.
- b) Segundo año 85% del salario base.
- c) Tercer año 90% del salario base.
- d) Cuarto año 95% del salario base.

Artículo 25.- Complemento Personal.

- a) Su percepción tiene un carácter personal e individualizado para cada persona, con independencia del grupo profesional en que se encuentre adscrita, según lo dispuesto en el Capítulo I de este Convenio.
- b) Su importe se hará efectivo estructurado en 12 mensualidades.
- c) Es absorbible y compensable con los incrementos salariales que pudieran corresponder, de acuerdo con la negociación colectiva o legislación vigente.
- d) Durante el primer trimestre de cada año, la empresa informará individualmente por escrito a cada persona del importe actualizado de su Complemento Personal.

Artículo 26.- Nocturnidad.

Exceptuando aquellos supuestos donde el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, el personal que preste sus servicios entre las 22.00 h y las 6.00 h percibirá un complemento del 5% del salario base, por hora efectivamente trabajada en ese horario nocturno, salvo que pacte con el responsable de su área de trabajo la compensación por descanso.

Artículo 27.- Complementos de productividad y/o calidad de trabajo.

1.- Es la cantidad que se puede percibir por razón de mayor productividad y/o mejor calidad del trabajo efectivamente realizado, unido o no a un sistema de retribución por rendimiento.

2.- Su percepción está sujeta a las condiciones establecidas por la empresa en aquellos servicios que se estime procedente.

Artículo 28.- Complemento Grupo Profesional.

- a) Atendiendo al Grupo Profesional disfrutado o correspondiente al trabajo desempeñado, cada persona percibirá un complemento mensual que será establecido por la empresa atendiendo al trabajo a desempeñar o naturaleza del servicio a prestar.
- b) Se abonará en 12 mensualidades de la misma cuantía, en proporción a los días del mes en que se hubiera desempeñado o disfrutado el correspondiente Grupo Profesional.
- c) En el supuesto de trabajos de superior Grupo Profesional, se tendrá derecho a la percepción de la remuneración correspondiente al Grupo efectivamente desempeñado.
- d) Si la movilidad fuera descendente (realización de trabajos de Grupo inferiores al que tiene reconocido):

1.- Por decisión de la empresa, seguirá percibiendo la totalidad del salario que le correspondía con anterioridad por su Grupo profesional, salvo que obedeciese a motivos de capacidad diferente regulados en este convenio, en cuyo caso procederá la adscripción al nuevo Grupo Profesional y la percepción del salario acorde con este, debiendo la decisión de la empresa acomodarse al procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Si fuera por petición del trabajador, pasará a percibir el salario que le corresponda por su nuevo Grupo profesional.

- e) Si los trabajos de superior Grupo se desempeñaran por tiempo superior a un año continuado en, al menos, dos proyectos o posiciones diferentes, la adscripción al nuevo Grupo profesional y salario quedarán consolidados, con las excepciones y potenciales futuras modificaciones reguladas en este artículo.

Artículo 29.- Complemento Destino.

- a) Este complemento viene a remunerar y compensar las particulares características de determinados lugares de trabajo o funciones efectivamente desempeñadas que reúnan circunstancias que lo justifiquen, siendo establecido específicamente en función del destino encomendado, de lo cual se informará previamente a cada persona.
- b) Se abonará por día u hora efectivamente trabajados, teniendo una naturaleza no consolidable, sí absorbible y compensable con cualquier otro incremento o remuneración a que pudiera causar derecho la persona, debido a la aplicación de normativa legal o convencional.

Artículo 30.- Horas extraordinarias.

- a) La realización de horas extraordinarias será obligatoria en los supuestos previstos en este convenio y cuando, por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada ordinaria sea imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa o los servicios contratados, debiendo realizarse las horas extraordinarias motivadas por ausencias imprevistas o cambios de turno, bien por puntas de producción, trabajos imprevistos, mantenimiento, u otras situaciones derivadas de la naturaleza del trabajo o servicio de que se trata, respetando los límites legales sobre horas extraordinarias.
- b) La hora extraordinaria tendrá un valor del salario base incrementado en un 5%.
- c) El valor de este concepto en el presente convenio colectivo es consecuencia de la negociación económica y global de todos los conceptos retributivos y el valor económico resultante asignado a cada uno de ellos.
- d) La Dirección de la empresa y los trabajadores orientarán sus esfuerzos hacia la reducción de las horas extraordinarias, posibilitando la creación de empleo.

Artículo 31.- Gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad.

- a) Este artículo no será de aplicación a aquellas personas que hayan optado por escrito por percibir su salario base prorrateado en 12 mensualidades.
- b) La gratificación extraordinaria de Verano se hará efectiva conjuntamente con la nómina del mes de junio, y su importe será de una mensualidad de salario base.
- c) La gratificación extraordinaria de Navidad se hará efectiva conjuntamente con la nómina del mes de diciembre, y su importe será de una mensualidad de salario base.
- d) Estas gratificaciones se devengarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado, quedando expresamente excluidos los periodos de huelga, baja por incapacidad temporal, excedencia, permisos o licencias de cualquier naturaleza, así como suspensión de relaciones laborales derivada de regulación temporal de empleo.

Artículo 32.- Pago retribuciones.

- a) El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante cheque o ingreso en cuenta corriente dentro de la primera quincena siguiente al mes natural devengado.
- b) En el supuesto de ingreso en cuenta, el resguardo de la transferencia supe la firma de la persona beneficiaria en el recibo de salarios.

Capítulo V

Mejoras sociales

Artículo 33.- Incapacidad temporal.

1.- El derecho a la percepción de complementos por incapacidad temporal que pudieran venir impuestos por la legislación vigente de aplicación cesa en el momento de extinción de la relación laboral con la empresa, cualquiera que sea la causa que la haya motivado.

2.- La empresa podrá optar por concertar la cobertura de la prestación económica de incapacidad temporal por contingencias comunes con la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, informando de la decisión, en uno u otro sentido, a la Representación Legal de los Trabajadores.

Artículo 34.- Seguro colectivo.

- a) La empresa mantendrá una póliza de cobertura de seguro colectivo para casos de invalidez permanente (en sus grados de total, absoluta y gran invalidez) y muerte, siempre que sean derivadas de un accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- b) La cobertura de la póliza abarcará a todas las personas que forman parte de la plantilla de la empresa, desde el momento del inicio de la relación laboral y hasta la extinción o término de la misma.
- c) La cuantía de la cobertura referida será de 16.000 euros brutos (dieciséis mil euros).
- d) En los casos de fallecimiento, se entenderán como beneficiarios el cónyuge, los descendientes de primer grado, ascendientes de primer grado, y por el orden indicado.
- e) No obstante, el trabajador podrá designar beneficiarios concretos mediante escrito dirigido a la empresa quién, tomado conocimiento, lo trasladará a la entidad aseguradora.

Artículo 35.- Personal con capacidad diferente.

La empresa procederá a la movilidad, concediendo preferencia para la ocupación de posiciones adecuadas, del personal fijo que, como consecuencia de edad, contingencia profesional ocurrida en el seno de la misma, o atendiendo al criterio del Servicio Médico de la Empresa o facultativo designado por ésta, resulte con una discapacidad compatible con un trabajo efectivo diferente, percibiendo la remuneración correspondiente a la nueva posición desempeñada y el trabajo efectivamente realizado.

Capítulo VI

*Régimen disciplinario***Artículo 36.- Faltas y sanciones.**

La empresa podrá sancionar las actuaciones de los trabajadores que impliquen incumplimientos laborales que estén recogidos expresamente en alguna de las normas que les son aplicables y las que, en concreto, se enumeran en este convenio..

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad en Leves, Graves y Muy Graves.

Artículo 37.- Procedimiento sancionador.

Las sanciones que imponga la empresa a los trabajadores por faltas consideradas graves o muy graves serán siempre motivadas, con expresión de fecha de comisión, hechos imputados y sanción aplicada, notificada por escrito con copia informativa a la representación legal de los trabajadores.

Si el infractor tuviera la consideración de representante legal de los trabajadores, se instruirá expediente contradictorio en el que tenga participación el interesado y, en su caso, los restantes integrantes de la representación que el trabajador ostenta.

Artículo 38.- Graduación de las Faltas.**1. Faltas leves:**

- a) Faltas de puntualidad de hasta tres veces en el período de 30 días consecutivos, superiores a cinco minutos e inferiores a quince minutos, respecto de la hora de entrada establecida.
- b) Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
- c) No cursar en el tiempo máximo de tres días los partes de baja y confirmación relativos a períodos de incapacidad temporal, así como no presentar el alta de los mismos en un período de veinticuatro horas, salvo que se pruebe la imposibilidad de haber podido efectuarlo.
- d) El abandono del trabajo sin causa justificada por tiempo inferior a 15 minutos. Si, como consecuencia de ello, se originase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo, podrá ser considerada falta grave o muy grave según los casos.
- e) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- f) Falta de aseo y limpieza personal.
- g) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio y localización telefónica o por cualquier otro medio establecido en la empresa.
- i) Las discusiones con compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa y sin presencia de personas ajenas a la empresa. Si las mismas produjeran escándalo notorio o una trascendencia relevante en el interior o exterior de la empresa, podrán ser consideradas graves o muy graves.
- j) Fumar en lugares de trabajo donde esté prohibido. Si estos lugares estuvieran señalizados como peligrosos, será considerada grave o muy grave.
- k) La no utilización del vestuario y equipos que hayan sido facilitados por la empresa con arreglo a las instrucciones de su uso.

- l) La inobservancia de normas y circulares internas de la empresa, así como la desobediencia a los mandos, siempre que sean de pequeña índole o trascendencia.
- m) Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

2. Faltas graves:

- a) Más de tres faltas de puntualidad superiores a quince minutos en el período de 30 días consecutivos.
- b) Faltar dos días al trabajo durante un periodo de 30 días; si de estas ausencias se derivaran perjuicios para clientes o servicios concertados se consideraran muy graves.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la unidad familiar que puedan afectar a la Seguridad Social y / o a cuestiones relacionadas con las retenciones de impuestos. Si se apreciara malicia u ocasionara sanción alguna para la empresa, se considerará muy grave.
- d) La desobediencia a sus superiores en materia de trabajo; si implicase quebranto para la empresa, podrá ser considerada muy grave.
- e) Negligencia o desidia en la realización de los trabajos que comporte retrasos no justificados, errores indebidos o perjuicio para otros trabajados que tuvieran concatenación con aquellos.
- f) La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, compañeros, peligro de avería en instalaciones o útiles de trabajo, daños materiales relevantes u onerosos, podrá ser considerada muy grave.
- g) Las riñas y pendencias, tanto dentro como fuera del centro de trabajo, vistiendo ropa identificativa de la empresa, que no afecten a compañeros de trabajo, proveedores o clientes.
- h) La reincidencia en falta leve, aún siendo de distinta naturaleza, en el período de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita de la anterior.
- i) La inobservancia, ocultación e incumplimientos previstos en el ámbito de Prevención de riesgos laborales, si diera lugar a daños para la seguridad y salud de los trabajadores.
- j) No cursar en tiempo máximo de cinco días los partes de baja y confirmación de incapacidad transitoria, así como presentar el alta de la misma en un plazo superior a cuarenta y ocho horas, salvo demostración de la imposibilidad de haberlo efectuado.
- k) Falseamiento en las causas de otorgamiento de licencias y permisos.
- l) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de los responsables de las empresas clientes.
- m) El uso no autorizado de equipos informáticos, material y herramientas de la empresa para fines personales o de ocio, tanto dentro como fuera de la jornada laboral.
- n) Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

3. Faltas muy graves:

- a) Más de diez faltas de puntualidad superiores a diez minutos cometidas en el período de seis meses o veinte durante un año.
- b) Más de dos ausencias al trabajo no justificadas en el período de 30 días consecutivos.
- c) La trasgresión de la buena fe contractual, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- d) El hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- e) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos tanto de la propia empresa como de empresas clientes. El encubrimiento y la complicidad se equiparán cuando tales conductas queden suficientemente acreditadas.
- f) La condena firme dictada por los Tribunales de Justicia que suponga privación de libertad.
- g) La embriaguez y toxicomanía siempre que repercutan negativamente en la imagen de la empresa o en el normal desempeño del trabajo individual o colectivo.
- h) Violar el secreto de correspondencia, documentos o datos conocidos y reservados tanto de la propia empresa como de empresas clientes a tercera personas.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, el abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes y sus familiares, compañeros y subordinados.
- j) Causar accidentes por negligencia o imprudencia.
- k) Abandono del puesto de trabajo en posiciones de responsabilidad.
- l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no se deba a razones objetivas.
- m) Originar frecuentes riñas y pendencias con compañeros de trabajo.
- n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de producida aquella.
- o) La indisciplina o desobediencia en el trabajo cuando tenga una repercusión importante ante otros trabajadores, provoque perjuicios notorios o se realice con vejación para la persona ordenante.
- p) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

- q) El uso abusivo o frecuente para fines particulares de los medios que la empresa pone a disposición del trabajador para cumplir su trabajo, tales como teléfonos correo electrónico, Internet, y cualesquiera otros.
- r) Tendrán la consideración de especial gravedad el uso de material informático de la empresa para navegación en Internet visitando páginas de pornografía, participación en chats y juegos.
- s) El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.
- t) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, así como cualquier incumplimiento en esa materia, concurriendo tal situación de riesgo, establecida por la empresa principal o la titular del centro de trabajo.
- u) La actuación que cause un deterioro grave de la imagen de la empresa ante sus clientes u otras entidades externas.
- v) Entregarse a juegos o distracciones ociosas en las horas de trabajo.
- w) Realizar trabajos personales con o sin lucro personal durante la jornada de trabajo.
- x) La simulación de enfermedad o accidente.
- y) Simular la presencia de otro trabajador fichando en el control horario, contestando o firmando por él.
- z) La privación del permiso de conducir como consecuencia de infracción cometida conduciendo un vehículo de la empresa o proporcionado por ésta.
- aa) Cualquier otra de análoga naturaleza a las anteriores.

Artículo 39.- Graduación y prescripción de Sanciones.

- a) Las sanciones derivadas de los incumplimientos del personal de la empresa se aplicarán teniendo en cuenta, entre otros, intencionalidad, importancia, trascendencia, mala fe, desidia, gravedad del daño causado o del riesgo en que se hubiera incurrido, el número de personas afectadas, el incumplimiento de advertencias previas, y la conducta general de la persona infractora en la empresa.
- b) Las sanciones que podrá aplicar la empresa serán las siguientes:
 - 1.- Faltas leves: Amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.
 - 2.- Faltas graves: Amonestación por escrito o Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días
 - 3.- Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días y despido.
- c) Las faltas leves prescriben a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la empresa tiene conocimiento y, en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.

Capítulo VII

Prevención de riesgos laborales, calidad y medio ambiente

Artículo 40.- Principios generales.

- 1.- Dirección y Representación Legal del Personal manifiestan su compromiso por la mejora continuada de la calidad y del comportamiento medioambiental en la empresa.
- 2.- El cuidado del entorno y del medio ambiente debe ser una tarea de toda la organización, integrada en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos.
- 3.- Deben formar parte de los objetivos de la empresa:
 - a) La adecuada gestión de las materias primas, aprovisionamientos, recursos energéticos y productivos, instalaciones, productos y residuos generados.
 - b) Cumplimiento de los requisitos legales y prevención de riesgos medioambientales, reduciendo y minimizando el impacto directo e indirecto sobre el medio ambiente producido por la empresa.
 - c) Compatibilizar la consecución del más alto nivel de calidad medioambiental en el entorno con la obtención de los mejores rendimientos productivos, objetivo que debe ser la base de su ventaja competitiva y carácter diferenciador.
- 4.- Las partes firmantes de este convenio manifiestan:
 - a) La seguridad y salud laboral constituye un objetivo permanente y prioritario.
 - b) Constituye un deber moral y legal, garantizar un entorno sano y seguro para los empleados, contratistas y visitantes.
 - c) Se exigirá, tanto al personal de la propia empresa, en centros de trabajo propios y ajenos, como a quienes presten servicios en sus centros de trabajo desde empresas externas, un comportamiento responsable en materia de seguridad.
- 5.- El respeto a las personas que trabajan en la empresa, su derecho a participar y ser formado e informado de todo lo referente a sus condiciones de trabajo, junto al deber de cumplir y respetar las medidas preventivas, constituyen la base de las acciones en materia preventiva.

6.- La planificación de la acción preventiva llevada a las fases iniciales de los proyectos, la evaluación inicial y sistemática de riesgos inherentes al trabajo, así como su actualización periódica, la información y formación, dirigida a un mejor conocimiento del alcance de los riesgos como medio de prevenirlos y evitarlos, constituyen las directrices en la prevención de los riesgos laborales.

7.- La Seguridad y Salud Laboral es un parámetro de resultado de empresa tan importante como costes, calidad, productividad y servicio al cliente, por lo que es necesario que el desarrollo de las acciones en materia de prevención de riesgos laborales sea responsabilidad de todos, debiéndose por ello integrar la política preventiva en todos los ámbitos de la actividad de la empresa y en todos sus niveles organizativos.

8.- El desarrollo de estas acciones se efectuará mediante Planes de Prevención y Salud Laboral, en consonancia con la actual legislación y siguiendo los criterios de la Ley 31/95 y normas de desarrollo.

9.- Las actividades desarrolladas por empresas de contratas, subcontratas y empresas de trabajo temporal, deberán cumplir las disposiciones oficiales vigentes, así como la normativa interna que regule este tipo de actividades.

10.- El derecho de las personas que trabajan en la empresa a una protección eficaz, supone la existencia de un correlativo deber de cumplimentar las medidas de prevención adoptadas, usar debidamente los equipos de trabajo y medios con los que desarrolla su actividad, utilizar correctamente los equipos de protección facilitados por la empresa e informar de inmediato a su superior jerárquico de cualquier situación de riesgo.

11.- Finalizada la evaluación inicial de riesgos en todos los lugares y puestos de trabajo, su revisión deberá efectuarse en un plazo mínimo de 4 años, con las siguientes excepciones:

- a) La legislación vigente establece un plazo inferior.
- b) Elección de nuevos equipos de trabajo o acondicionamiento de lugares de trabajo, que exijan una evaluación inicial de riesgos.
- c) Cuando se produzca una alteración sustancial de las condiciones de trabajo.
- d) Cuando el plazo inferior venga determinado por planes, procedimientos o decisiones internas de la empresa.
- e) Cuando lo considere necesario o conveniente el Servicio de Prevención de la empresa, propio o externo.

Artículo 41.- Vestuario y herramientas de trabajo.

1.- En el momento de la incorporación al trabajo, la empresa hará entrega de los equipamientos y herramientas de trabajo necesarios, atendiendo a la evaluación de riesgos, características del trabajo a desempeñar y clima habitual en el lugar geográfico de trabajo, renovándolos según los mismos criterios de referencia.

2.- En el momento de extinción de la relación laboral por cualquier motivo, la persona cesante viene obligado/a a la devolución de la ropa de trabajo facilitada por la empresa y que debe obrar en su poder. De no hacerlo, la empresa podrá deducir del finiquito de salarios a que tuviera derecho el importe de la ropa no devuelta.

3.- El mismo principio de reciprocidad, entrega por la empresa, conservación en buen estado y devolución en caso de requerimiento de la empresa, se aplicará para las herramientas de trabajo.

Artículo 42.- Vigilancia de la salud.

1.- La vigilancia de la salud en la empresa respetará siempre el derecho a la intimidad y la dignidad de las personas, así como la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

2.- Los resultados de la vigilancia de la salud solo serán comunicados a las personas afectadas, y los datos que se obtengan no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio.

3.- El personal médico autorizado así como las personas de la empresa con responsabilidades en materia de prevención, podrán conocer las conclusiones que se deriven de esos reconocimientos médicos, relacionadas con la aptitud del trabajador para el desempeño de sus funciones y tareas, con el objetivo de introducir o mejorar las medidas de prevención y protección.

4.- Los reconocimientos médicos periódicos u ordinarios planificados por la empresa tendrá carácter voluntario para el trabajador, salvo en los supuestos en que la legislación vigente contempla o admite su obligatoriedad, y en particular:

- a) Funciones, tareas y posiciones donde el Servicio de Prevención, propio o externo, ha considerado la obligatoriedad de superar el correspondiente reconocimiento médico.
- b) Cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad, la empresa, por propia iniciativa, a instancia del interesado o de la Representación Legal del Personal, pondrá los medios necesarios para que la persona sea sometida a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos, y facilitar su tratamiento adecuado, obligándose al trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios.

- c) Cuando así se haya establecido, por el personal cualificado competente, en las instrucciones sobre coordinación de actividades empresariales.
- d) En aquellos supuestos en los que constituya un requisito imprescindible para acceder a un centro o lugar de trabajo, o desempeñar determinadas funciones y tareas.

5.- En los supuestos exceptuados del carácter voluntario contemplados en el artículo anterior, ninguna persona podrá ingresar, reingresar o continuar en la empresa, si no supera y obtiene el certificado de aptitud para el trabajo a desempeñar, en el reconocimiento médico, inicial o de reingreso tras ausencia o baja de larga duración, que tendrá las siguientes finalidades:

- a) Valorar su capacidad general para el trabajo.
- b) Determinar su aptitud para las tareas específicas que debe realizar.
- c) Precisar si presenta predisposición a enfermedades que pudieran producirse o agravarse de forma importante en las tareas inicialmente planificadas.
- d) Detectar la dependencia de tóxicos tales como el alcoholismo o la drogadicción, que puedan incrementar el riesgo del candidato o empleado, de los compañeros de trabajo o de terceras personas.

Capítulo VIII

Responsabilidad social corporativa

Artículo 43.- Principios de la responsabilidad social corporativa en la empresa.

Todas las personas que trabajan en la empresa, cada uno en el ámbito de su posición, deberes, funciones y responsabilidades, deberán adoptar el conjunto de principios y pautas de conducta que se enumeran a continuación, con el fin de garantizar el comportamiento ético y responsable:

- I) Cumplir la legalidad.
- II) Respetar los derechos humanos en todas las actividades de la organización, en especial rechazando el trabajo infantil y el forzoso.
- III) Promover relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad
- IV) Ser transparentes en las relaciones comerciales facilitando a la clientela información clara e inequívoca del producto y/o servicio.
- V) Establecer una relación responsable y transparente con empresas principales, proveedoras, contratistas y subcontratistas.
- VI) Rechazar todas aquellas prácticas de soborno o corrupción u otro tipo de contribuciones con el fin de obtener ventajas.
- VII) Respetar las reglas de la libre competencia.
- VIII) Desarrollar e impulsar vías de comunicación y dialogo con las diferentes organizaciones relacionadas con las actividades de la empresa.
- IX) Ajustar su conducta profesional a principios de profesionalidad, integridad, honestidad, diligencia, responsabilidad y eficiencia.
- X) Enfocar su trabajo hacia la calidad y la innovación.
- XI) La no discriminación por razón de raza, color, nacionalidad, origen social, edad sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opinión, religión o cualquier otra condición de las personas.
- XII) La igualdad de oportunidades entre las personas, en especial por razón de sexo, en lo referente al acceso al empleo, la formación, la promoción, las condiciones salariales y laborales y el acceso a bienes, servicios y suministro.
- XIII) El rechazo de manifestaciones de violencia como: acoso físico, sexual, psicológico y por razón de sexo, abuso de autoridad...
- XIV) Hacer un uso responsable de los medios de comunicación y, en general, de cualesquiera otros medios que se pongan a su disposición.
- XV) Mantener la confidencialidad de datos que tengan tal carácter, a los cuales se acceda atendiendo a la posición desempeñada en la empresa.
- XVI) Observar con especial atención las normas relativas a seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de prevenir, eliminar y minimizar los riesgos laborales.
- XVII) La actualización permanente de sus conocimientos y el aprovechamiento de las acciones formativas.
- XVIII) No dar ni recibir cualquier forma de soborno o comisión procedente de, o realizado por, cualquier otra parte implicada, como funcionarios públicos, personal de otras empresas, partidos políticos, clientes, proveedores, suministradores y accionistas.

Artículo 44.- Acoso sexual, igualdad y violencia de género.

1.- La violencia contra las mujeres, donde quiera que ésta se produzca, constituye la manifestación más devastadora de la discriminación por razón de género a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo, tutelados por la Constitución Española, normativa de la Unión Europea y Comunidades Autónomas, así como Estatuto de los Trabajadores.

2.- El acoso sexual se define como “toda conducta de naturaleza sexual respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo.

3.- A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos que, en su caso, serán perseguidos por la empresa de acuerdo con el régimen disciplinario regulado en este Convenio:

- a) Observaciones sugerentes y desagradables.
- b) Chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto.
- c) Abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- d) Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- e) Uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo.
- f) Gestos obscenos.
- g) Contacto físico innecesario, rozamientos.
- h) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.
- i) Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio).
- j) Agresiones físicas.

4.- Constituye acoso sexista o acoso por razón de sexo “toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares”.

5.- Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras que, en su caso, serán perseguidos por la empresa de acuerdo con el régimen disciplinario regulado en este Convenio:

- a) Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- b) Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- c) Impartir órdenes vejatorias.
- d) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- e) La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- f) La agresión física.

6.- La igualdad de todas las personas que trabajan en la empresa constituye un principio esencial de las relaciones laborales, comprometiéndose la empresa a procurar y fomentar un uso no sexista del lenguaje.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Incremento salarial 2014.

El salario base en el año 2014 experimentará el mismo incremento que el salario mínimo interprofesional, cuyo importe se mantiene como referencia de salario mínimo en este convenio colectivo.

ANEXO I

Modelo reconocimiento garantías ad personam

_____, actuando en nombre y representación de la empresa ALGEPOSA OUTSOURCING INDUSTRIAL, con C.I.F. _____

DECLARA

1. El/la trabajador/a _____, D.N.I.: _____, disfruta de las garantías ad personam que se relacionan en este documento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Convenio Colectivo de la empresa.

2. Su salario mínimo garantizado tendrá un importe de _____ euros, que se abonará con la estructura salarial vigente en la empresa.

3. Este salario es compensable y absorbible con cualesquiera incrementos que pudieran venir establecidos por norma legal, reglamentaria o convencional, quedando incluidos expresamente en esta regla de compensación y absorción todos aquellos conceptos salariales equivalentes a salario base, antigüedad, objetivos o incentivos, así como los que se correspondan con el lugar, jornada u horario efectivamente realizados.

4. La jornada máxima ordinaria garantizada será de _____ horas anuales.

Lo que se comunica en _____, a ____ de diciembre de 2013

Fdo y sello empresa: _____

(03/16.264/14)

