

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 4 *RESOLUCIÓN de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Adaptalia Especialidades de Externalización, Sociedad Limitada” (código número 28100911012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Adaptalia Especialidades de Externalización, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 6 de octubre de 2015; 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 2/2015, de 23 de octubre; en el artículo 3 del Decreto 25/2015, de 26 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y en el artículo 2 del Decreto 72/2015, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, 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 23 de noviembre de 2015.—El Director General de Trabajo, Ramiro Salamanca Sánchez.

CONVENIO COLECTIVO PARA “ADAPTALIA ESPECIALIDADES DE EXTERNALIZACIÓN, SOCIEDAD LIMITADA”

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y partes que lo conciertan.*—El presente Convenio Colectivo se suscribe entra la Dirección de la empresa “Adaptalia Especialidades de Externalización, Sociedad Limitada”, y la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo de Madrid, con el objeto de establecer el marco de las relaciones laborales aplicable a los trabajadores contratados por “Adaptalia Especialidades de Externalización, Sociedad Limitada”, en dicho centro de trabajo.

Art. 2. *Ámbito personal.*—Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección, cuya relación laboral de carácter especial se regula en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, o normativa que lo sustituya, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplen en el número 3 del artículo 1, y en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3. *Ámbito territorial.*—El presente Convenio es de aplicación a todos los trabajadores contratados o adscritos por “Adaptalia Especialidades de Externalización” en su centro de trabajo de Madrid, incluidos aquellos que, aun habiendo sido contratados o estén adscritos al citado centro de trabajo, deban prestar sus servicios, total o parcialmente, temporal o permanentemente, fuera del centro de trabajo de Madrid, de la Comunidad de Madrid o del territorio nacional.

Art. 4. *Vigencia y duración.*—La duración del presente convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2019.

Su entrada en vigor tendrá lugar el mismo día de su firma, con independencia de la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Art. 5. *Prórroga y procedimiento de denuncia.*—El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma.

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

Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderán que mantiene la vigencia de su contenido en los términos que se desprende de su propia regulación.

Art. 6. *Compensación y absorción.*—Las condiciones establecidas en este Convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

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

Las condiciones salariales que se establezcan por encima, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, serán compensables y absorbibles. La compensación y/o absorción operará solo entre conceptos salariales entre sí, cualquiera que sea su naturaleza o entre extrasalariales entre sí, también cualquiera que sea su naturaleza.

Art. 7. *Garantía “ad personam”.*—A los trabajadores que perciban remuneraciones superiores a las establecidas en este convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, les serán respetadas aquéllas a título personal.

Art. 8. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones de todo orden pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que por la jurisdicción del orden social se declarase la nulidad de alguna de las cláusulas de este convenio colectivo, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien es necesaria una nueva, total o parcial, renegociación de este. En este caso, las partes signatarias se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes a la firmeza de la resolución judicial correspondiente, a fin de resolver el problema planteado. En tanto no exista acuerdo expreso que legalmente lo sustituya, se prorrogarán todas sus cláusulas, tanto las normativas como las obligacionales.

Art. 9. *Cláusula de inaplicación de convenio.*—Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en los términos legalmente previstos, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar este convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en el ámbito de este convenio colectivo las condiciones de trabajo a las que hace referencia el artículo 82, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II

Comisión Paritaria

Art. 11. *Comisión Paritaria.*—1. Se constituye una comisión paritaria que estará compuesta por un representante de los trabajadores y un representante de la empresa, cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
- c) Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.
- d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo que pudiera surgir como consecuencia de la aplicación del presente Convenio.
- e) Evacuar los informes que sobre este Convenio solicite la autoridad laboral o Juzgado de lo social.
- f) Igualmente la Comisión Paritaria podrá intervenir, si lo solicita alguna de las partes, para solventar las discrepancias que puedan surgir en el período de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecido en el presente Convenio respecto de aquellas materias contempladas en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores. El plazo para resolver en estos casos será de siete días desde que la discrepancia le fuera planteada a la Comisión Paritaria.

De no alcanzarse acuerdo en el referido plazo será de aplicación lo establecido en el citado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las cuestiones de divergencia entre las partes sobre los asuntos antes indicados se someterán por escrito a la Comisión, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

3. Tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes, sin perjuicio de las acciones judiciales que a título individual o colectivo puedan corresponder a los legitimados para su impugnación.

4. La Comisión determina como sede de reuniones el domicilio social de la empresa, sito en Madrid calle José Abascal, número 55, primero derecha. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.

5. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas, como mínimo, dos de los miembros de la representación de la empresa y dos de los miembros de la representación de los trabajadores, habiendo sido todos debidamente convocados, según especifica el apartado cuarto de este artículo. Para la toma válida de acuerdos será necesaria la mayoría simple de cada una de las representaciones que conforman la Comisión Paritaria.

6. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes firmantes a los procedimientos de mediación y arbitraje del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, creado por el Acuerdo Interprofesional sobre sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales.

Art. 11 bis. *Sistemas extrajudiciales de solución de conflictos.*—Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo Interprofesional de Solución Extrajudicial de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad de Madrid.

Capítulo III

Organización del trabajo

Art. 12. *Dirección y control de la actividad laboral.*—1. La organización del trabajo en cada uno de los centros, dependencias y unidades de la empresa es facultad exclusiva de la Dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

2. En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Dirección de la Empresa a título enunciativo, que no limitativo, tendrá las siguientes facultades:

- Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.
- Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos y centros de trabajo necesarios en cada momento, propias de su categoría.
- Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: Relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.
- Definir los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.
- Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el/la trabajador/a de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a la dignidad humana.

Art. 13. *Derechos y obligaciones de los trabajadores.*—Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un trabajo efectivo de acuerdo con su categoría profesional, 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 seguridad; consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato.

Los trabajadores y trabajadoras tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a la mejora de la productividad. Así mismo el personal cuidarán de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que les confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

Capítulo IV

Jornada de trabajo

Art. 14. *Jornada.*—1. La jornada ordinaria de trabajo será para todos los años de vigencia de este convenio de 1.808 horas de prestación efectiva de trabajo.

El tiempo de trabajo se computará de modo tal que, tanto al inicio como al final de la jornada de trabajo diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. No se computará por tanto como tiempo efectivo de trabajo los tiempos de descanso a los que se refiere el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores ni los tiempos de cambio de ropa o aseo anteriores o posteriores a la jornada.

2. En atención a las características del servicio a realizar, la jornada de trabajo se podrá distribuir de lunes a domingo, incluidos los festivos intersemanales, con los descansos legalmente establecidos, los cuales se podrán acumular en períodos de hasta catorce días, posteriores a la alteración del descanso planificado.

De acuerdo a lo previsto en el artículo 34 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de necesidades del servicio la jornada diaria podrá organizarse de tal manera que superando las nueve horas diarias de jornada ordinaria pueda alcanzar el límite máximo previsto en el artículo 8.2 del Real Decreto 1651/1995, de 21 de septiembre, de jornadas especiales de trabajo. En todo caso, se respetará el descanso mínimo entre jornadas establecidas en la norma legal.

3. Asimismo, en el caso de que el servicio contratado así lo exija, se podrá distribuir de forma irregular el quince por ciento de la jornada a lo largo del año con la posibilidad de

superar el tope máximo diario de 9 horas de trabajo efectivo al que se refiere el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de otros pactos que se puedan establecer.

Dicha distribución irregular deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

4. En caso de trabajo a turnos, se podrán acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

5. Con la finalidad de que la prestación efectiva de trabajo en el actual promedio de horas semanales no origine excesos en la jornada anual pactada, los trabajadores a tiempo completo, con prestación de servicios el conjunto de meses del año, disfrutarán de un día de descanso retribuido al año, sin consideración de licencia retribuida. La fijación del día de disfrute se realizará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

Art. 15. *Calendario laboral.*—Cada delegación provincial de la empresa confeccionará su calendario laboral de conformidad con lo establecido por la normativa laboral.

Art. 16. *Horas extraordinarias.*—Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las horas de trabajo que excedan de cuarenta horas semanales en cómputo mensual.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores.

Dada la naturaleza de la actividad de “Adaptalia Especialidades de Externalización”, los trabajadores se comprometen, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos correspondientes al servicio originariamente asignado, que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el máximo legalmente establecido.

Las partes acuerdan, de conformidad con el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, la posibilidad de compensación de las horas extra por tiempo de descanso.

Art. 17. *Vacaciones.*—El personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará por cada año natural trabajado, de veintidós días hábiles de vacaciones, o la parte proporcional correspondiente en el supuesto de que no lleve un año al servicio de la empresa. Si el trabajador causara baja en la empresa y hubiera disfrutado más vacaciones de las devengadas hasta ese momento, se le descontará en la liquidación los días que haya disfrutado de más de acuerdo con la proporcionalidad establecida.

El período de disfrute de las vacaciones anuales se fijará de común acuerdo entre las partes.

La empresa podrá excluir del calendario de vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva, así como fijar el número de trabajadores que puedan simultanear su disfrute, cuando formen parte de un mismo equipo de trabajo, para garantizar el normal desarrollo de la prestación del servicio.

Art. 18. *Permisos retribuidos.*—El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, 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 por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Capítulo V

Movilidad funcional y geográfica

Art. 19. *Movilidad funcional*.—Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de que la movilidad entre categorías y la polivalencia son precisas para el mejor desarrollo de la actividad de la empresa, por lo que se establece la posibilidad tanto de asignar al trabajador/a tareas complementarias, como la adscripción de trabajadores con carácter temporal o definitivo a otros puestos de trabajo similares, siempre que ello no suponga cambio de grupo profesional o menoscabo de la dignidad del trabajador/a o afecte a su formación profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo en la legislación vigente.

Art. 20. *Movilidad geográfica*.—A los efectos de este convenio colectivo se considera:

- a) Centro de trabajo a la delegación administrativa de la empresa donde se contrata o adscribe a los trabajadores y que está dado de alta como tal ante la autoridad laboral de la Comunidad de Madrid.
- b) Lugar de trabajo a aquel en el que se gestionan organizativamente los servicios por el personal comercial y de gestión y aquel donde se prestan los servicios contratados con terceras empresas por el personal asignado a cada uno de ellos.

La Dirección de la Empresa podrá cambiar al personal de puesto de trabajo, dentro del mismo centro o lugar de trabajo, o asignándola a otro distinto dentro de la misma provincia, destinándole a efectuar las funciones que correspondan a su Grupo Profesional o a otro de los definidos en este convenio de acuerdo con la legislación vigente.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto se refiere a los traslados del personal que exijan cambio de residencia.

Capítulo VI

Clasificación profesional del personal

Art. 21. *Clasificación profesional*.—Los trabajadores y trabajadoras serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

La clasificación se realizará en grupos funcionales y niveles profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

En el caso de concurrencia habitual en el puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes niveles profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del nivel profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada nivel profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos cualificados en niveles profesionales inferiores.

Grupo profesional 1

Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones claramente establecidas con alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica.

En este grupo profesional se incluyen a título meramente enunciativo las siguientes categorías y/o puestos profesionales:

- Peón/Mozo.
- Personal de limpieza.
- Personal de promoción.
- Azafato/a.
- Repartidor/a prensa a pie.
- Repartidor/a prensa en bicicleta.
- Auxiliar o ayudante oficios varios.
- Conserjes y Porteros/as.

Grupo profesional 2

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

En este grupo profesional se incluyen a título meramente enunciativo las siguientes categorías y/o puestos profesionales:

- Carretileros/as.
- Personal auxiliar administrativo.
- Grabador/a de datos.
- Personal de recepción/Teleoperadores/as sin idiomas.

Grupo profesional 3

Criterios generales: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

En este grupo profesional se incluyen a título meramente enunciativo las siguientes categorías y/o puestos profesionales:

- Grabadores/as de datos con nociones de idioma extranjero.
- Personal de recepción/telefonista con nociones de idioma extranjero.
- Administrativos/a.
- Oficial segunda oficios varios.
- Conductores/as.
- Chófer.
- Repartidores/as de prensa con furgoneta.
- Personal comercial.
- Responsable de Equipo: funciones de responsabilidad del equipo de trabajo, bajo dependencia del Jefe de turno.
- Programador/a informático junior.
- Técnicos/as sistemas junior.

Grupo profesional 4

Criterios generales: Comprenden trabajos de ejecución autónoma, desarrollado bajo supervisión, que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajado-

res encargados de su ejecución, comportando la responsabilidad de su resultado y pudiendo, a su vez, ser ayudados por otros trabajadores.

En este grupo profesional se incluyen a título meramente enunciativo las siguientes categorías y/o puestos profesionales:

- Personal Oficial administrativo.
- Técnicos/as de sistemas informáticos.
- Técnicos/as de selección.
- Técnicos/as de personal.
- Técnico/a de prevención de riesgos laborales.
- Técnico/a de calidad.
- Programador/a informático avanzado.
- Oficial primera oficios varios.
- Responsable de turno que implica la supervisión y coordinación del personal bajo las directrices del Responsable de servicio o Coordinador/a de servicio.
- Personal comercial especializado.

Grupo profesional 5

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores que, sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

En este grupo profesional se incluyen a título meramente enunciativo las siguientes categorías y/o puestos profesionales:

- Responsables de Prevención de Riesgos Laborales y Técnicos/as de Prevención de grado superior.
- Responsables de departamento, de producto o sección.
- Responsables de Formación.
- Analista de aplicaciones informáticas.
- Inspectores/as o Supervisores/as de áreas de actividad.
- Responsable o Coordinador/a de servicios, entendiéndose como tal quien asume la responsabilidad directa de la coordinación, supervisión y control de las tareas y del personal adscrito bajo su responsabilidad.
- Responsable de Departamento.

Grupo profesional 6

Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Capítulo VII

Estructura salarial. Incrementos salariales

Art. 22. *Retribuciones.*—1. Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio, serán las estipuladas en las tablas anexas.

- 1.1.a) Salario base. Es el determinado en tablas para cada categoría.
- 1.1.b) Gratificaciones extraordinarias. Las dos gratificaciones extraordinarias de Navidad y julio se pagarán a razón de treinta días de salario base cada una de ellas, o la parte proporcional si el tiempo de permanencia en la empresa fuera inferior a un año. Se abonarán con arreglo a los salarios vigentes en la fecha en que se hagan efectivas y podrán ser prorrateadas mensualmente por decisión unilateral de la empresa.

- 1.1.c) Mejoras voluntarias. Es la cantidad que por contrato o pacto tienen establecidas la empresa y el trabajador concreto, como diferencia entre el salario de tablas Anexo I y el salario total pactado.

Art. 22 bis. *Incrementos salariales.*—1. Las tablas salariales correspondientes a los años 2014 y 2015 son las que se establecen en el Anexo I del presente convenio colectivo.

2. Los salarios correspondientes al año 2015 se incrementarán con efectos de 1 de enero de 2016 en la cuantía del 1,5 por 100.

3. Los salarios del período 2017-2019 se incrementarán de acuerdo a lo que pueda haberse establecido en los Acuerdos interprofesionales que puedan suscribirse en el ámbito de la Comunidad de Madrid o en el ámbito estatal por las confederaciones empresariales y sindicales más representativas. En tal caso, la Comisión Paritaria de este convenio se reunirá en el primer mes de cada uno de los años para establecer la tabla salarial aplicable.

Para el caso de que no exista para dicho período el acuerdo de referencia al que se ha hecho mención en el párrafo anterior, la Comisión negociadora de este convenio se reunirá a los efectos de fijar los incrementos salariales en dicho período, levantando acta al efecto y solicitando su inscripción, registro y publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Capítulo VIII

Retribuciones no salariales

Art. 23. *Kilometrajes.*—La empresa abonará en concepto de “Kilometraje” la cantidad de 0,19 euros brutos por kilómetro recorrido para la empresa mediante uso de vehículo particular, previamente autorizado y por razones exclusivas de trabajo, a aquellos trabajadores que por razón de su puesto de trabajo necesiten realizar desplazamientos desde el centro de trabajo a clientes de la empresa.

Estas cuantías no estarán sujetas a retención en tanto no sean superiores a las reconocidas como tales por Hacienda, ni conllevan la obligación de presentación de justificante que las acredite por el gasto indicado.

La empresa se reserva la potestad de poder aplicar régimen distinto al indicado, en función de las circunstancias, urgencias, nivel y motivo, en cuyo caso tendrá establecido tanto las cuantías como el sistema de justificación y, en su caso, retenciones debidas.

Art. 24. *Dietas.*—Los trabajadores que por razón de su trabajo tengan que desplazarse fuera de su localidad habitual de trabajo, podrán percibir en concepto de dietas las cantidades siguientes:

- a) Cuando se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del trabajador:
 - Por gastos de manutención: 24 euros diarios si el desplazamiento se produce dentro del territorio nacional, o 48 euros diarios, si lo es en el extranjero.
- b) Cuando no se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y de residencia del trabajador, las asignaciones para gastos de manutención que no excedan de 12 euros o de 24 euros diarios, según que el desplazamiento se hubiera realizado en territorio español o en el extranjero, respectivamente.

Estas cuantías no estarán sujetas a retención en tanto no sean superiores a las reconocidas como tales por Hacienda, ni conllevan la obligación de presentación de justificante que las acredite por el gasto indicado.

La empresa se reserva la potestad de poder aplicar régimen distinto al indicado, en función de las circunstancias, urgencias, nivel y motivo, en cuyo caso tendrá establecido tanto las cuantías como el sistema de justificación y, en su caso, retenciones debidas.

Capítulo IX

Empleo y contratación

Art. 25. *Contratación.*—La contratación de personal se realizará, en la medida de lo posible, bajo la intención y la tendencia de realizar una contratación estable de los trabajadores.

No obstante y con independencia de cualquier otro tipo de contrato laboral tipificado en el Estatuto de los Trabajadores, las empresas, para resolver los altibajos laborales que

devienen de la concentración de campañas en fechas determinadas, podrán optar por utilizar alguno de los tipos de contrato que se definen a continuación:

1. Contratos por obra o servicio determinado.

Podrán celebrarse estos contratos para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía o sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo sea de duración incierta especificándose la obra concreta para la que se realiza el contrato.

Por ello, se entenderán con sustantividad propia para ser considerados como causa suficiente y legal para la formalización de estos contratos, los amparados en contratos mercantiles de prestación de servicios entre “Adaptalia Especialidades de Externalización, Sociedad Limitada”, y cualquier otra empresa para realizar servicios contemplados en el objeto social de la primera.

2. Contratos temporales por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

Se podrán realizar para atender acumulación de tareas aun tratándose de la actividad normal de la empresa y realizado simultáneamente con esta conforme a la legislación laboral vigente.

Tendrán un término máximo de seis meses dentro de período de doce meses.

3. Contratos fijos-discontinuos.

Los trabajadores que tengan el carácter de fijos discontinuos serán llamados según las necesidades por orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales y puestos de trabajo, así como de conformidad con los criterios que se establezcan en cada empresa de común acuerdo con la representación sindical, si la hubiere.

La llamada al trabajador se llevará a efecto con la antelación mínima de una semana, pudiéndose reducir dicho mínimo cuando las circunstancias de la contratación lo requieran. El medio para llevar dicha comunicación a efecto será el que mejor se acomode a las circunstancias.

4. Contrato a tiempo parcial.

Es aquel que se concierta para prestar servicio durante un mínimo de horas o días inferior al de la jornada considerada como habitual en el centro de trabajo o establecimiento. En su formalización por escrito se especificará necesariamente el número de horas al día, a la semana, al mes o al año, o el de días por iguales períodos, por el que se contrata al trabajador, así como el salario correspondiente que será proporcional al de la jornada habitual completa establecida en el Convenio Colectivo para la categoría profesional de que se trata. Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.

El número de horas complementarias, conforme lo establecido legalmente, no podrán superar el 60 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de aquellas complementarias no podrá exceder de la jornada anual máxima establecida por este convenio.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 por 100 las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas en este convenio.

Art. 25 bis. *Teletrabajo*.—Tiene consideración de teletrabajo la forma de organización y/o ejecución del trabajo que utiliza la tecnología de la información en el contexto de un contrato o relación de trabajo que es realizado de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

No se considerará teletrabajo, si la naturaleza de la actividad laboral principal desempeñada justifica por sí misma la realización del trabajo habitualmente fuera de las instalaciones de la empresa, siendo los medios informáticos y de comunicación utilizados por el trabajador meros elementos de auxilio y facilitación de dicha actividad laboral.

El teletrabajo es voluntario tanto para el trabajador como para la empresa. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o se puede iniciar posteriormente, debiendo en ambos casos documentarse mediante “el acuerdo individual de teletrabajo.”

Art. 26. *Extinción del contrato por obra o servicio determinado por disminución del volumen de la obra o servicio contratado.*—Podrá extinguirse el contrato por obra o servicio determinado en aquellos supuestos en que por disminución real del volumen de la obra o servicio contratado, resulte innecesario el número de trabajadores contratados para la ejecución del mismo, en cuyo caso se podrá reducir el número de trabajadores contratados para la ejecución de la obra o servicio, de forma proporcional a la disminución del volumen de la obra o servicio.

El cese se comunicará al trabajador/a por escrito, y con una antelación mínima de quince días en el caso de que el tiempo trabajado sea superior a un año.

No obstante la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio.

Art. 27. *Período de prueba.*—1. La duración del período de prueba de los trabajadores de la empresa, cualquiera que sea la modalidad de su contratación, no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

2. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Capítulo X

Régimen disciplinario

Art. 28. *Faltas y sanciones.*—1. Faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.

Las faltas que se enumeran a continuación tienen carácter meramente enunciativo y no limitativo, estando en todo caso en lo no previsto, a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

A) Se consideran faltas leves:

- De una a tres faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada. Tiene consideración de falta de puntualidad, tanto la llegada tarde al trabajo, como la salida del mismo antes de la hora establecida para ello. La no comunicación con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- Falta ocasional de aseo y limpieza personal.
- Falta de atención y diligencia con los clientes.
- Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- No llevar todas o algunas de las prendas que componen el uniforme de trabajo y los elementos de identificación.
- El mal uso ocasional de los útiles de trabajo.
- El incumplimiento, no reiterativo, de los rendimientos mínimos exigidos, así como de los procedimientos de trabajo establecidos por la empresa.
- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio y localización telefónica.
- La inobservancia, o incumplimiento leve de las disposiciones de Prevención de Riesgos Laborales.
- Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.

B) Son faltas graves:

- Más de tres faltas de puntualidad superior a quince minutos en el período de treinta días.
- Faltar al trabajo sin justificación dos días en un mes.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.
- Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
- La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- La negligencia o desidia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
- La desobediencia a sus superiores en materia de trabajo que esté acorde con la función debida; si implicase quebranto para la empresa podrá considerarse muy grave.
- La inobservancia, o incumplimiento leve de las disposiciones de Prevención de Riesgos Laborales si diera lugar a daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.
- No comunicar en el plazo de cinco días los partes de confirmación de incapacidad transitoria, así como presentar la baja o el alta de la misma en un plazo superior a cuarenta y ocho horas, salvo demostración de la imposibilidad de haberlo efectuado.
- Falseamiento en las causas de otorgamiento de licencias y permisos.
- Fumar en las instalaciones.
- Comer fuera de las zonas habilitadas para ello.

C) Son faltas muy graves:

- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considera causa injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.
- Más de diez faltas de puntualidad superiores a quince minutos cometidas en un período de seis meses.
- El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este inciso, el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos tanto de la propia empresa como de las empresas clientes. El encubrimiento y la complicidad se equiparán cuando tales conductas queden suficientemente acreditadas.
- La embriaguez y toxicomanía durante el trabajo.
- La simulación comprobada de enfermedad o accidente.
- La continua falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros.
- La dedicación a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.
- Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados.
- Causar accidentes por negligencia o imprudencia.
- Abandono del puesto de trabajo sin solicitar permiso a su superior.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometa en un período de seis meses.

- El acoso, discriminación o maltrato de todo tipo que se cometa por razones de origen racial o étnico, religión, ideología, edad, orientación sexual tanto al empresario como a cualquier trabajador.

2. Sanciones.

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

A) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo un día.

B) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

C) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- Despido por causas disciplinarias.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Art. 29. Procedimiento de imposición de sanciones.—La facultad de imponer las sanciones corresponde a la dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves. Estas sanciones serán siempre motivadas con expresión de la fecha de comisión, hechos imputados y sanción aplicada. Si el infractor tuviera consideración de representante de los trabajadores se instruirá expediente contradictorio en el que tenga participación el interesado y los restantes integrantes de la representación que el trabajador ostenta.

Capítulo XI

Representación legal de los trabajadores y derechos sindicales

Art. 30. De los representantes de los trabajadores en la empresa.—En la elección de la representación unitaria (delegados de personal y comités de empresa) y sindical (delegados sindicales) se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Art. 31. Derechos y deberes.—La representación legal de los trabajadores de la empresa “Adaptalia Especialidades de Externalización, Sociedad Limitada”, gozará de todos los derechos y facultades que para el ejercicio de la misma se establecen en la normativa legal reguladora vigente.

Con independencia de ello, dicha representación deberá colaborar con la empresa en la mejora de la productividad, la reducción del absentismo así como en el mantenimiento de la paz laboral.

Art. 32. Medios a disposición de los representantes de los trabajadores.—Los medios a disposición de los representantes de los trabajadores serán:

1. Tablón de anuncios. La empresa pondrá a disposición de los representantes legales de los trabajadores, un tablón de anuncios en cada centro que permita a aquellos exponer en lugar idóneo, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tabloneros queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda.

2. Local. La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores un local adecuado, con los medios y enseres necesarios, para el desarrollo de sus actividades, siempre que las características del centro de trabajo lo permitan.

3. Gastos de asistencia al Comité Intercentros. La empresa sufragará los gastos de los representantes de los trabajadores en las reuniones ordinarias y/o extraordinarias del Comité Intercentros.

Art. 33. Crédito horario.—Los delegados de personal y los miembros del comité de empresa dispondrán del crédito horario previsto por el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

La utilización de estas horas requerirá la previa comunicación a la empresa con 24 horas de antelación, salvo en casos de extrema urgencia en los que se comunicará a la mayor brevedad posible.

Art. 34. *Derechos de información.*—Se estará a lo que dispone al respecto la legislación laboral aplicable, y en especial, los artículos 8, 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los representantes legales de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información recibida de la empresa, aun después de cesar en sus funciones de representación. Dicho sigilo profesional se observará, de forma especial, en todas aquellas materias sobre las que la empresa señale expresamente el carácter reservado o confidencial. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes legales de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Art. 35. *Descuento de la cuota sindical.*—Ambas partes firmantes de común acuerdo, establecen que la empresa podrá descontar en la nómina mensual de los trabajadores y a petición de estos el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad.

La empresa efectuará el citado descuento, salvo indicación en contrario por escrito, durante períodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

Capítulo XII

Prevención de Riesgos Laborales

Art. 36. *Seguridad y Salud.*—La empresa y los trabajadores cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo. Ambos consideran fundamental la observancia de todos los preceptos que se dirigen a la prevención de la salud y riesgos laborales en relación al trabajo y las instalaciones donde se lleva a cabo. En consecuencia, adquieren el compromiso firme de velar por el cumplimiento de cuantas disposiciones legales, de desarrollo reglamentario e internas que existan o puedan emitirse.

Art. 37. *Vigilancia de la salud.*—La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo (tal como establece el artículo 22 de la citada Ley 31/1995), a través de los reconocimientos médicos periódicos, respetando los principios de dignidad y confidencialidad, tanto al inicio de la relación laboral como, iniciada esta, si se produjeran situaciones que así lo aconsejaran.

La vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores o los designados en materia de prevención, los supuestos en los que la realización de reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un riesgo para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o, cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Art. 38. *Formación e información.*—La empresa facilitará al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos.

Capítulo XIII

Igualdad y conciliación de la vida familiar y laboral

Art. 39. *Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación.*—Dentro de las obligaciones legales que incumben a “Adaptalia Especialidades de Externalización, Sociedad Limitada”, como empresa se garantizará el principio de igualdad de trato y no discriminación.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, se aplicarán a las siguientes condiciones:

1. Acceso al empleo.
2. Clasificación profesional.
3. Promoción profesional.
4. Formación profesional.
5. Retribuciones.
6. Tiempo de trabajo.
7. Condiciones de trabajo.
8. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
9. Salud laboral.
10. Protección ante el acoso por razón de sexo y ante el acoso sexual.
11. Protección frente a la violencia de género.

Art. 40. *Protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.*—La Dirección de la empresa, junto con la RLT, se encargará de actualizar el protocolo de acoso existente, así como de informar a los trabajadores y trabajadoras de las vías para las denuncias que pudieran darse al respecto.

Art. 41. *Ejercicio de los derechos en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.*—1. Disfrute acumulado del permiso de lactancia.

Las/los trabajadoras/es por lactancia de un hijo menos de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de su jornada en una hora.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Los trabajadores por su voluntad podrán acumular el disfrute de este derecho por lactancia en catorce días naturales, uniéndolo al período de baja por maternidad, siempre que permanezcan sin suspensión de su contrato de trabajo y de alta en la empresa durante los nueve meses desde el nacimiento del hijo o su parte proporcional en caso contrario.

2. Vacaciones. Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir el total de sus vacaciones anuales (salvo que hayan consumido ya una parte de ellas durante el año) al período de suspensión del contrato por maternidad.

Igual derecho corresponderá al padre con respecto a su permiso por paternidad establecido en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

El ejercicio de este derecho (el de acumular vacaciones anuales retribuidas a suspensión por maternidad o paternidad) deberá ser comunicado con una antelación mínima de dos meses, con independencia de que su concreto ejercicio dependa de la fecha efectiva del nacimiento del hijo/a.

Capítulo XIV

Mejoras sociales

Art. 42. *Seguro colectivo.*—La empresa afectada por este Convenio Colectivo suscribirá una póliza de seguro colectivo, a favor de todos y cada uno de sus trabajadores, por un capital de 16.500 euros por muerte y por incapacidad permanente absoluta y de 10.500 euros por incapacidad permanente total, derivadas de accidente laboral.

Los capitales entrarán en vigor a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

Los representantes de los trabajadores podrán solicitar de su empresa una copia de la póliza, antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

Capítulo XV

Formación profesional

Art. 42. *Principios generales.*—De conformidad con lo establecido por el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la formación del personal que presta sus servicios en la empresa, los trabajadores tendrán derecho a ver facilitada la realiza-

ción de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y la de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa.

Art. 43. *Objetivos.*—La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguientes objetivos:

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

Art. 44. *Información.*—La empresa informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores sobre su plan anual de formación, quienes podrán emitir informes sobre el mismo de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

Capítulo XVI

Derecho supletorio

Art. 45. *Derecho supletorio.*—En lo no regulado por el presente Convenio Colectivo, y dada la no existencia de convenio colectivo sectorial de referencia por la actividad de la empresa, se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general vigentes en cada momento.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2014 (EN EUROS BRUTOS ANUALES)

GRUPO	SALARIO BRUTO AÑO
Grupo 1	9.288,78
Grupo 2	9.908,03
Grupo 3	10.578,46
Grupo 4	12.488,28
Grupo 5	16.822,96
Grupo 6	19.712,84

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2015 (EN EUROS BRUTOS ANUALES)

(SALARIO 2014+1%)

GRUPO	SALARIO BRUTO AÑO
Grupo 1	9.381,67
Grupo 2	10.007,11
Grupo 3	10.684,24
Grupo 4	12.613,16
Grupo 5	16.991,19
Grupo 6	19.909,97

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2016 (EN EUROS BRUTOS ANUALES)

(SALARIO 2015 +1.5%)

GRUPO	SALARIO BRUTO AÑO
Grupo 1	9.522,39
Grupo 2	10.157,22
Grupo 3	10.844,51
Grupo 4	12.802,36
Grupo 5	17.246,06
Grupo 6	20.208,62

(03/35.425/15)

